

COURS D'ENTRAÎNEMENT SUR LES FONDEMENTS DE L'ADMINISTRATION

En couleurs, version pour l'impression (prête à imprimer) (CP, Colour, Print)
compilée le 2 mars 2015

a) Sommaire, selon la Checksheet :

| | | | |
|-----|----------|--|-----|
| 1. | 61-05-26 | LA QUALITÉ COMPTE | 1 |
| 2. | 61-05-29 | LA QUALITÉ ET L'ADMIN DANS LES ORGS CENTRALES | 3 |
| 3. | 70-05-30 | L'IMPULSION RÉDUCTRICE | 7 |
| 4. | 63-04-25 | LES DEVOIRS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL | 11 |
| 5. | 69-02-05 | LE CODE DU SCIENTOLOGUE | 15 |
| 6. | 65-06-14 | APOLITISME | 17 |
| 7. | 70-11-02 | LA THÉORIE DES ORGANISATIONS DE SCIENTOLOGIE | 19 |
| 8. | 65-04-18 | LES CONCOURS ET LES PRIX | 27 |
| 9. | 57-02-28 | LES CHAPEAUX | 29 |
| 10. | 65-07-01 | LA RAISON DE L'EXISTENCE DES CHAPEAUX | 31 |
| 11. | 59-09-15 | CHAPEAUX ET AUTRES DOSSIERS | 33 |
| 12. | 66-01-07 | EN QUITTANT VOTRE POSTE, METTEZ VOTRE CASQUETTE PAR ÉCRIT | 35 |
| 13. | 61-04-11 | COMMENT FAIRE SON TRAVAIL DE MEMBRE DU PERSONNEL | 37 |
| 14. | 59-08-19 | COMMENT S'OCCUPER DU TRAVAIL | 39 |
| 15. | 65-05-01 | L'ORGANISATION - LE SCHÉMA DE L'ORGANISATION | 41 |
| 16. | 65-04-06 | L'ORGANIGRAMME ET LE VIVRE | 45 |
| 17. | 66-01-04 | LE SYSTÈME DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS DE SCIENTOLOGIE : LES MESSAGES | 71 |
| 18. | 66-03-30 | LE SYSTÈME DES TROIS CASIERS | 75 |
| 19. | 71-10-25 | ACHEMINEMENT DES COMMUNICATIONS - COMMENT IMMOBILISER TOUTE UNE ORG ET NE RIEN PRODUIRE | 77 |
| 20. | 63-04-10 | CE QU'UN CADRE VEUT SUR SES LIGNES | 81 |
| 21. | 63-12-27 | LA « MAGIE » DU BON MANAGEMENT | 85 |
| 22. | 65-03-05 | LA SOURCE DES RÈGLEMENTS | 91 |
| 23. | 65-03-13 | LA STRUCTURE DE L'ORGANISATION - QU'EST-CE QU'UN RÈGLEMENT ? | 95 |
| 24. | 65-04-23 | LES PROBLÈMES | 107 |
| 25. | 65-05-16 | LES INDICATEURS DES ORGS | 111 |
| 26. | 65-10-13 | DONNÉES SUR LE DEV-T - LA RESPONSABILITÉ DES CADRES | 115 |
| 27. | 66-02-28 | DONNÉES SUR LA CONDITION DE DANGER - POURQUOI LES ORGANISATIONS RESENT PETITES | 117 |
| 28. | 66-11-06 | INTERPRÉTATION DES STATISTIQUES - ANALYSE DES STATISTIQUES | 125 |
| 29. | 70-11-25 | RÈGLEMENT ET ORDRES | 131 |
| 30. | 70-12-06 | DÉSABERRATION DE LA 3ÈME DYNAMIQUE | 137 |
| 31. | 70-12-14 | SANTÉ D'ESPRIT DU GROUPE | 143 |
| 32. | 70-12-30 | CONTRÔLE DE L'ENVIRONNEMENT | 159 |
| 33. | 71-03-25 | PRODUITS FINALS DE VALEUR | 163 |
| 34. | 71-12-03 | L'ÉCHANGE | 167 |
| 35. | 65-04-16 | S'OCCUPER DE L'INDIVIDU DU PUBLIC | 171 |
| 36. | 68-11-21 | LETTRÉ DE RÈGLEMENT PRIMORDIALE | 177 |
| 37. | 71-02-09 | INCONDUITE D'UN CADRE | 179 |

| | | | |
|-----|----------|---|-----|
| 38. | 65-08-24 | LA PROPRETÉ DES LOCAUX ET DU PERSONNEL - AMÉLIORONS NOTRE IMAGE | 181 |
| 39. | 59-09-04 | CSW - TRAVAIL ACHEVÉ D'UN MEMBRE DU PERSONNEL (COMPLETED STAFF WORK)..... | 183 |
| 40. | 64-11-17 | HORS-LIGNE ET HORS-RÈGLEMENT - VOTRE CASIER « ENTRÉES » PLEIN..... | 187 |
| 41. | 65-01-31 | LE DEV-T..... | 197 |
| 42. | 65-02-08 | ANALYSE DU DEV-T..... | 203 |
| 43. | 69-01-27 | LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T..... | 207 |
| 44. | 69-01-30 | ADDITIONS À LA LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T | 213 |
| 45. | 69-10-27 | DEV-T | 219 |
| 46. | 72-02-29 | LA COMM CORRECTE | 223 |
| 47. | 65-03-17 | ADMINISTRER LA JUSTICE | 227 |
| 48. | 65-03-07 | INFRACTIONS ET SANCTIONS | 229 |
| 49. | 67-09-23 | LA FORMULE POUR UN NOUVEAU POSTE - LES FORMULES DES CONDITIONS | 237 |
| 50. | 65-05-25 | LES CINQ CONDITIONS..... | 243 |
| 51. | 65-09-01 | LA PROTECTION DE L'ÉTHIQUE..... | 275 |
| 52. | 64-10-27 | RÈGLEMENTS SUR LA GUÉRISON PHYSIQUE, LA FOLIE ET LES SOURCES D'ENNUIS . | 279 |
| 53. | 67-03-22 | L'ALTER-IS ET LES ÊTRES DÉGRADÉS | 285 |
| 54. | 72-05-03 | L'ÉTHIQUE ET LES CADRES | 287 |
| 55. | 68-12-26 | LA LOI DU TROISIÈME PARTI | 295 |
| 56. | 64-09-08 | CE QUI SE CACHE DERRIÈRE LES ACTES NÉFASTES | 299 |
| 57. | 67-02-12 | LA RESPONSABILITÉ DES LEADERS..... | 301 |
| 58. | 66-03-01 | QU'EST-CE QUE LA GRANDEUR ? | 315 |

b) Sommaire, par ordre alphabétique :

| | | | |
|-----|----------|---|-----|
| 1. | 71-10-25 | ACHEMINEMENT DES COMMUNICATIONS - COMMENT IMMOBILISER TOUTE UNE ORG ET NE RIEN PRODUIRE | 77 |
| 2. | 69-01-30 | ADDITIONS À LA LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T | 213 |
| 3. | 65-03-17 | ADMINISTRER LA JUSTICE | 227 |
| 4. | 65-02-08 | ANALYSE DU DEV-T..... | 203 |
| 5. | 65-06-14 | APOLITISME | 17 |
| 6. | 63-04-10 | CE QU'UN CADRE VEUT SUR SES LIGNES..... | 81 |
| 7. | 64-09-08 | CE QUI SE CACHE DERRIÈRE LES ACTES NÉFASTES | 299 |
| 8. | 59-09-15 | CHAPEAUX ET AUTRES DOSSIERS..... | 33 |
| 9. | 61-04-11 | COMMENT FAIRE SON TRAVAIL DE MEMBRE DU PERSONNEL..... | 37 |
| 10. | 59-08-19 | COMMENT S'OCCUPER DU TRAVAIL | 39 |
| 11. | 70-12-30 | CONTRÔLE DE L'ENVIRONNEMENT | 159 |
| 12. | 59-09-04 | CSW - TRAVAIL ACHEVÉ D'UN MEMBRE DU PERSONNEL (COMPLETED STAFF WORK)..... | 183 |
| 13. | 70-12-06 | DÉSABERRATION DE LA 3ÈME DYNAMIQUE..... | 137 |
| 14. | 69-10-27 | DEV-T | 219 |
| 15. | 66-02-28 | DONNÉES SUR LA CONDITION DE DANGER - POURQUOI LES ORGANISATIONS RESTENT PETITES | 117 |
| 16. | 65-10-13 | DONNÉES SUR LE DEV-T - LA RESPONSABILITÉ DES CADRES | 115 |
| 17. | 66-01-07 | EN QUITTANT VOTRE POSTE, METTEZ VOTRE CASQUETTE PAR ÉCRIT | 35 |
| 18. | 64-11-17 | HORS-LIGNE ET HORS-RÈGLEMENT - VOTRE CASIER « ENTRÉES » PLEIN..... | 187 |
| 19. | 71-02-09 | INCONDUITE D'UN CADRE..... | 179 |
| 20. | 65-03-07 | INFRACTIONS ET SANCTIONS | 229 |
| 21. | 66-11-06 | INTERPRÉTATION DES STATISTIQUES - ANALYSE DES STATISTIQUES..... | 125 |
| 22. | 67-03-22 | L'ALTER-IS ET LES ÊTRES DÉGRADÉS..... | 285 |
| 23. | 71-12-03 | L'ÉCHANGE..... | 167 |
| 24. | 72-05-03 | L'ÉTHIQUE ET LES CADRES | 287 |
| 25. | 70-05-30 | L'IMPULSION RÉDUCTRICE | 7 |
| 26. | 65-04-06 | L'ORGANIGRAMME ET LE VIVRE | 45 |
| 27. | 65-05-01 | L'ORGANISATION - LE SCHÉMA DE L'ORGANISATION..... | 41 |
| 28. | 63-12-27 | LA « MAGIE » DU BON MANAGEMENT..... | 85 |
| 29. | 72-02-29 | LA COMM CORRECTE | 223 |
| 30. | 67-09-23 | LA FORMULE POUR UN NOUVEAU POSTE - LES FORMULES DES CONDITIONS | 237 |
| 31. | 68-12-26 | LA LOI DU TROISIÈME PARTI | 295 |
| 32. | 65-08-24 | LA PROPRIÉTÉ DES LOCAUX ET DU PERSONNEL - AMÉLIORONS NOTRE IMAGE | 181 |
| 33. | 65-09-01 | LA PROTECTION DE L'ÉTHIQUE..... | 275 |
| 34. | 61-05-26 | LA QUALITÉ COMPTE | 1 |
| 35. | 61-05-29 | LA QUALITÉ ET L'ADMIN DANS LES ORGS CENTRALES..... | 3 |
| 36. | 65-07-01 | LA RAISON DE L'EXISTENCE DES CHAPEAUX..... | 31 |
| 37. | 67-02-12 | LA RESPONSABILITÉ DES LEADERS..... | 301 |

| | | | |
|-----|----------|--|-----|
| 38. | 65-03-05 | LA SOURCE DES RÈGLEMENTS | 91 |
| 39. | 65-03-13 | LA STRUCTURE DE L'ORGANISATION - QU'EST-CE QU'UN RÈGLEMENT ?..... | 95 |
| 40. | 70-11-02 | LA THÉORIE DES ORGANISATIONS DE SCIENTOLOGIE..... | 19 |
| 41. | 69-02-05 | LE CODE DU SCIENTOLOGUE..... | 15 |
| 42. | 65-01-31 | LE DEV-T..... | 197 |
| 43. | 66-01-04 | LE SYSTÈME DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS DE SCIENTOLOGIE : LES MESSAGES..... | 71 |
| 44. | 66-03-30 | LE SYSTÈME DES TROIS CASIERS..... | 75 |
| 45. | 57-02-28 | LES CHAPEAUX..... | 29 |
| 46. | 65-05-25 | LES CINQ CONDITIONS..... | 243 |
| 47. | 65-04-18 | LES CONCOURS ET LES PRIX..... | 27 |
| 48. | 63-04-25 | LES DEVOIRS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL..... | 11 |
| 49. | 65-05-16 | LES INDICATEURS DES ORGS | 111 |
| 50. | 65-04-23 | LES PROBLÈMES..... | 107 |
| 51. | 68-11-21 | LETTRE DE RÈGLEMENT PRIMORDIALE | 177 |
| 52. | 69-01-27 | LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T..... | 207 |
| 53. | 71-03-25 | PRODUITS FINALS DE VALEUR..... | 163 |
| 54. | 66-03-01 | QU'EST-CE QUE LA GRANDEUR ? | 315 |
| 55. | 70-11-25 | RÈGLEMENT ET ORDRES..... | 131 |
| 56. | 64-10-27 | RÈGLEMENTS SUR LA GUÉRISON PHYSIQUE, LA FOLIE ET LES SOURCES D'ENNUIS .. | 279 |
| 57. | 65-04-16 | S'OCCUPER DE L'INDIVIDU DU PUBLIC..... | 171 |
| 58. | 70-12-14 | SANTÉ D'ESPRIT DU GROUPE | 143 |

c) Sommaire, par ordre chronologique :

| | | | |
|-----|----------|---|-----|
| 1. | 57-02-28 | LES CHAPEAUX..... | 29 |
| 2. | 59-08-19 | COMMENT S'OCCUPER DU TRAVAIL | 39 |
| 3. | 59-09-04 | CSW - TRAVAIL ACHEVÉ D'UN MEMBRE DU PERSONNEL (COMPLETED STAFF WORK)..... | 183 |
| 4. | 59-09-15 | CHAPEAUX ET AUTRES DOSSIERS..... | 33 |
| 5. | 61-04-11 | COMMENT FAIRE SON TRAVAIL DE MEMBRE DU PERSONNEL..... | 37 |
| 6. | 61-05-26 | LA QUALITÉ COMPTE | 1 |
| 7. | 61-05-29 | LA QUALITÉ ET L'ADMIN DANS LES ORGS CENTRALES | 3 |
| 8. | 63-04-10 | CE QU'UN CADRE VEUT SUR SES LIGNES | 81 |
| 9. | 63-04-25 | LES DEVOIRS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL..... | 11 |
| 10. | 63-12-27 | LA « MAGIE » DU BON MANAGEMENT..... | 85 |
| 11. | 64-09-08 | CE QUI SE CACHE DERRIÈRE LES ACTES NÉFASTES | 299 |
| 12. | 64-10-27 | RÈGLEMENTS SUR LA GUÉRISON PHYSIQUE, LA FOLIE ET LES SOURCES D'ENNUIS | 279 |
| 13. | 64-11-17 | HORS-LIGNE ET HORS-RÈGLEMENT - VOTRE CASIER « ENTRÉES » PLEIN..... | 187 |
| 14. | 65-01-31 | LE DEV-T..... | 197 |
| 15. | 65-02-08 | ANALYSE DU DEV-T..... | 203 |
| 16. | 65-03-05 | LA SOURCE DES RÈGLEMENTS | 91 |
| 17. | 65-03-07 | INFRACTIONS ET SANCTIONS | 229 |
| 18. | 65-03-13 | LA STRUCTURE DE L'ORGANISATION - QU'EST-CE QU'UN RÈGLEMENT ?..... | 95 |
| 19. | 65-03-17 | ADMINISTRER LA JUSTICE | 227 |
| 20. | 65-04-06 | L'ORGANIGRAMME ET LE VIVRE | 45 |
| 21. | 65-04-16 | S'OCCUPER DE L'INDIVIDU DU PUBLIC..... | 171 |
| 22. | 65-04-18 | LES CONCOURS ET LES PRIX..... | 27 |
| 23. | 65-04-23 | LES PROBLÈMES | 107 |
| 24. | 65-05-01 | L'ORGANISATION - LE SCHÉMA DE L'ORGANISATION..... | 41 |
| 25. | 65-05-16 | LES INDICATEURS DES ORGS | 111 |
| 26. | 65-05-25 | LES CINQ CONDITIONS..... | 243 |
| 27. | 65-06-14 | APOLITISME | 17 |
| 28. | 65-07-01 | LA RAISON DE L'EXISTENCE DES CHAPEAUX..... | 31 |
| 29. | 65-08-24 | LA PROPRIÉTÉ DES LOCAUX ET DU PERSONNEL - AMÉLIORONS NOTRE IMAGE | 181 |
| 30. | 65-09-01 | LA PROTECTION DE L'ÉTHIQUE..... | 275 |
| 31. | 65-10-13 | DONNÉES SUR LE DEV-T - LA RESPONSABILITÉ DES CADRES | 115 |
| 32. | 66-01-04 | LE SYSTÈME DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS DE SCIENTOLOGIE : LES MESSAGES..... | 71 |
| 33. | 66-01-07 | EN QUITTANT VOTRE POSTE, METTEZ VOTRE CASQUETTE PAR ÉCRIT | 35 |
| 34. | 66-02-28 | DONNÉES SUR LA CONDITION DE DANGER - POURQUOI LES ORGANISATIONS RESTENT PETITES | 117 |
| 35. | 66-03-01 | QU'EST-CE QUE LA GRANDEUR ? | 315 |
| 36. | 66-03-30 | LE SYSTÈME DES TROIS CASIERS..... | 75 |
| 37. | 66-11-06 | INTERPRÉTATION DES STATISTIQUES - ANALYSE DES STATISTIQUES..... | 125 |

| | | | |
|-----|----------|---|-----|
| 38. | 67-02-12 | LA RESPONSABILITÉ DES LEADERS..... | 301 |
| 39. | 67-03-22 | L'ALTER-IS ET LES ÊTRES DÉGRADÉS..... | 285 |
| 40. | 67-09-23 | LA FORMULE POUR UN NOUVEAU POSTE - LES FORMULES DES CONDITIONS | 237 |
| 41. | 68-11-21 | LETRE DE RÈGLEMENT PRIMORDIALE | 177 |
| 42. | 68-12-26 | LA LOI DU TROISIÈME PARTI | 295 |
| 43. | 69-01-27 | LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T..... | 207 |
| 44. | 69-01-30 | ADDITIONS À LA LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T | 213 |
| 45. | 69-02-05 | LE CODE DU SCIENTOLOGUE..... | 15 |
| 46. | 69-10-27 | DEV-T | 219 |
| 47. | 70-05-30 | L'IMPULSION RÉDUCTRICE | 7 |
| 48. | 70-11-02 | LA THÉORIE DES ORGANISATIONS DE SCIENTOLOGIE..... | 19 |
| 49. | 70-11-25 | RÈGLEMENT ET ORDRES..... | 131 |
| 50. | 70-12-06 | DÉSABERRATION DE LA 3ÈME DYNAMIQUE..... | 137 |
| 51. | 70-12-14 | SANTÉ D'ESPRIT DU GROUPE | 143 |
| 52. | 70-12-30 | CONTRÔLE DE L'ENVIRONNEMENT | 159 |
| 53. | 71-02-09 | INCONDUITE D'UN CADRE..... | 179 |
| 54. | 71-03-25 | PRODUITS FINALS DE VALEUR..... | 163 |
| 55. | 71-10-25 | ACHEMINEMENT DES COMMUNICATIONS - COMMENT IMMOBILISER TOUTE UNE ORG ET NE RIEN PRODUIRE..... | 77 |
| 56. | 71-12-03 | L'ÉCHANGE..... | 167 |
| 57. | 72-02-29 | LA COMM CORRECTE | 223 |
| 58. | 72-05-03 | L'ÉTHIQUE ET LES CADRES | 287 |

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 26 MAI 1961
(Republiée le 21 juin 1967)

Repolycopier
Tous les Staff
Chapeaux de Tech
Chapeaux de Qual

**UN MESSAGE À TOUS LES SECRÉTAIRES EXÉCUTIFS
ET TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'ORG**

LA QUALITÉ COMPTE

La clarification est maintenant à la portée de tout Scientologue.

Un excellent entraînement d'auditeur est à disposition dans chaque Académie.

Et ce sont les uniques choses qui compteront pendant un grand laps de temps.

Quand je vois un membre du personnel d'une Organisation haletant devant une publicité d'un journal et qui se prend la tête au sujet de la dissémination, et qui, d'un autre côté, me présente de mauvais résultats et une pauvre qualité en tant qu'étudiant, je sais que quelqu'un est déboussolé par rapport à ses buts.

La qualité est l'*unique* chose qui compte. Si les Secrétaires Exécutifs ne donnent pas une première place et une constante priorité à la qualité de l'entraînement et de l'audition, alors aucune administration au monde ne va le faire pour une quelconque Org Centrale.

Délivrer la marchandise ! C'est une façon crue de le dire. Mais si vous désirez une nouvelle et meilleure civilisation, vous ne l'obtiendrez pas en faisant de la publicité ou en vous faisant du souci au sujet de ce que les gens pensent de vous. Vous ne l'obtiendrez qu'en libérant et en clarifiant des gens, et en les envoyant dans la société, dans toutes les branches d'activités humaines, Scientologie incluse, afin de faire que les choses marchent.

Je sais que nous sommes restés longtemps sans clarifier des gens. Mais nous les clarifions maintenant. De quoi a-t-on besoin pour clarifier des gens ? Nous avons besoin d'audition de grande habileté et d'une supervision très pointue, d'une bonne technologie et d'une bonne application technique.

Si vous pouviez oublier comme il est facile d'amasser des étudiants en paquet dans une salle de cours, mais qu'au lieu de cela, vous confrontiez chaque étudiant comme un individu à part entière, qu'il sache chaque étape importante qu'il doit connaître et que vous vous assuriez qu'il soit répondu à *toutes* ses questions, vous obtiendrez alors des auditeurs qui peuvent auditer.

Veillez, *s'il vous plaît*, mettre votre attention sur l'augmentation de la capacité technique dans le HGC, en libérant des gens, en mettant des gens au Clair, et sur la qualité de

l'entraînement dans l'Académie afin d'obtenir à la fin que chaque étudiant connaisse toutes les étapes nécessaires afin de libérer les gens.

J'ai réussi du côté de la recherche technique. Maintenant, il serait temps d'arrêter de faire des gaffes et des bêtises. Tout ce que vous avez à faire dans une Org, c'est d'amener les gens jusqu'à une libération et de les clarifier, de former des auditeurs qui peuvent amener des gens jusqu'à une libération, de rester en contact avec le public et de bien vous en occuper, alors vous aurez atteint votre but.

Ce matin, j'ai reçu un télégramme d'une Org. Un télégramme urgent. Est-ce qu'on m'y demandait : « Comment assesse-t-on un niveau de Pré-Avoir ? » ou quelque chose de judicieux dans ce style ? Non, pas du tout. Il y était écrit : « Envoyez-nous du matériel biographique pour un article dans un journal. » Ce n'est pas possible ! Cette Org a les plus piètres résultats techniques et elle est excitée par rapport au fait de se faire de la publicité. Qu'est-ce que c'est que cela ? Est-ce qu'ils *croient* vraiment qu'une société dans cet état va accepter publiquement la Scientologie ? Oh que non ! Au diable avec cette société ! Nous en concevons une nouvelle. Balançons ce bouton de reconnaissance d'un petit nombre de wogs par-dessus bord et mettons-nous au travail : générer de nouvelles et de meilleures personnes. Alors vous aurez peut-être une nouvelle société.

Maintenant et ici, cette Lettre de Règlement est gravée dans le béton avec un fer à brûler atomique : **le premier et fondamental but d'une organisation est de délivrer la qualité technique la plus avancée qui puisse être délivrée dans cette zone.**

OK. J'ai atteint mon but technique directement au centre de la cible. Vous pouvez amener des gens jusqu'à une libération et vous pouvez les amener à Clair. Vous pouvez bien former des auditeurs. Alors, nom d'une pipe ! Faites-le, faites-le, faites-le !

L. RON HUBBARD

Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU 29 MAI 1961

CenOCon

N° 3 de la Série « Comment faire pour que la Scientologie continue à fonctionner »

LA QUALITÉ ET L'ADMIN
DANS LES ORGS CENTRALES

La fonction du personnel administratif d'une Organisation Centrale est de rendre possible la qualité technique, et de la faire délivrer aux Scientologues et au public.

L'administration n'est pas une fonction dénuée d'importance. Bien au contraire. J'ai dû travailler longtemps en Scientologie, avant de découvrir que, sans une bonne administration, la qualité technique est impossible. Au début, j'ai compté sur des hommes d'affaires d'envergure pour s'occuper de l'administration. Puis, après 1954, j'ai constaté qu'ils n'y connaissaient rien et qu'ils nous avaient menés sur la mauvaise pente. Il nous a donc fallu développer et apprendre l'administration, et nous nous en tirons très bien.

Un membre du personnel administratif est là pour faire que les lignes continuent de bouger et pour que son poste continue de fonctionner.

Le personnel administratif amène la Scientologie au public, s'arrange pour que le public soit tout le temps satisfait et pour que l'organisation reste solvable.

Le personnel administratif est là pour soulager le personnel technique du travail administratif et pour permettre au personnel technique de faire son travail.

Le personnel administratif fait entrer et sortir le public, maintient la communication, fournit les données au personnel technique et empêche l'Org de faire faillite.

Cependant, le personnel technique doit quelque chose au personnel administratif. Si le personnel administratif fait venir des gens pour des services, ce n'est que justice que ces services, lorsqu'ils sont délivrés par le personnel technique, soient de la meilleure qualité possible.

Car si l'administration, dans tous les départements, n'est pas soutenue par des résultats techniques de qualité, elle est trahie.

Par exemple, si la comptabilité encaisse de l'argent pour un service délivré par le personnel technique, elle a le droit d'exiger que le service soit bon, car s'il ne l'est pas, elle commet une trahison en encaissant l'argent.

Par conséquent, le personnel administratif peut à tout moment exiger du personnel technique qu'il produise et qu'il maintienne la qualité, tout comme le personnel technique peut exiger qu'il y ait une bonne administration.

Dorénavant, rien ne peut excuser un échec technique, quel qu'il soit, dans quelque Organisation Centrale que ce soit.

Dès que nous avons eu tous les outils en notre possession, il est apparu que le personnel technique n'avait souvent pas compris les outils dont il disposait déjà. Avec la procédure simple et nette que nous possédons maintenant, l'audition et l'entraînement deviennent un problème noir sur blanc. Soit on les applique, soit on ne les applique pas.

Dorénavant, s'il n'y a aucun résultat en vue pour une personne, quelle qu'elle soit, c'est que quelqu'un commet des bourdes. Et ce ne sera pas de petites bourdes.

Il s'avère qu'il s'agira de bourdes de taille, du genre :

L'auditeur ne sait absolument pas lire l'électromètre, mais il a fait croire à tout le monde qu'il savait.

L'auditeur n'a pas la moindre idée de la façon de procéder avec les Rudiments.

L'auditeur serait incapable de donner une Vérification de Sécurité à Kroutchev et de trouver un crime.

L'auditeur n'a aucune idée de ce qu'est un assesement.

L'auditeur ne vient même pas en séance.

C'est ça le genre de chose qu'il faudrait pour empêcher la Scientologie de fonctionner avec chaque cas. Si un cas ne bouge pas, les erreurs sont grossières, jamais légères.

Très bien. Le personnel administratif fait son travail. Par conséquent, il est en droit d'attendre du personnel technique qu'il fasse le sien.

S'il y a une mauvaise paye, c'est uniquement à cause des échecs du personnel technique. Quand la Tech est mauvaise, il est presque impossible de faire venir des pcs ou des étudiants. Donc, lorsque le personnel administratif se trouve confronté à une mauvaise Tech, il est en droit de faire un boucan de tous les diables. Une stat tombe. Des Ruptures d'ARC font soudain leur apparition, qui sautent aux yeux de tout le monde. Le personnel administratif, qui a un travail moins intéressant, a le droit de hurler au point d'être entendu sur Arcturus. Car, pour qu'une telle chose se produise, il a fallu une erreur technique énorme, fantastique.

Personne ne peut dire maintenant que tout change en Tech. La seule chose qui change, ce sont les communications et les informations destinées à faire faire son travail au personnel technique.

Une mauvaise paye, un personnel insuffisant, pas de nouveaux Cadres, tout cela provient des échecs subis dans le passé par le personnel technique.

Il est temps de se rattraper maintenant. Nous pouvons facilement mener les gens à des états de libération. Pourquoi ne pas le faire ? Nous pouvons rendre les gens Clair. Pourquoi ne pas le faire ?

Un Cadre supérieur d'une Organisation Centrale, dont le Département Technique allait d'échecs en échecs, a avoué l'autre jour qu'il avait toutes les données, mais qu'il était trop occupé pour pouvoir les étudier. De toute évidence, il entendait par là, qu'il était trop occupé pour faire son travail. Et une Vérification de Sécurité Joburg a révélé pourquoi.

Tous les membres du personnel technique et administratif d'une Organisation Centrale ont le droit, individuellement ou tous ensemble, d'exiger que chaque membre du personnel technique connaisse son affaire et fasse son travail.

N'importe quel membre du personnel a le droit que ce soit au cours d'une réunion ou par l'intermédiaire d'une pétition, d'exiger que certains membres du personnel soient envoyés à Saint Hill pour être entraînés.

N'importe quel membre du personnel a le droit de demander qu'un membre du personnel ou que tous les membres du personnel reçoivent une Vérification de Sécurité Joburg, WW Sec Form 3, par quelqu'un qui sait comment la donner.

N'importe quel membre du personnel a le droit de demander que l'on libère et que l'on rende Clair, en pratique et en actes :

1. les membres du personnel.
2. les Cadres.
3. le public qui acheté nos services.

Si nous voulons mettre sur pied un nouveau monde, nous ferions mieux de nous atteler à la tâche. Ce n'est pas comme si nous pouvions continuer à jamais de tromper les gens.

L. RON HUBBARD
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU 30 MAI 1970

Repolycopier

IMPORTANT

L'IMPULSION RÉDUCTRICE

Jusqu'en 1966, nous avons été empoisonnés par un fléau : l'obsession occasionnelle d'**ajouter** des choses à tout procédé ou à tout règlement. Les additifs ont rendu les choses inefficaces.

Après 1966, lorsque j'ai quitté le poste de Directeur Exécutif WW, une nouvelle condition s'est installée. On s'est mis à **abrég**er les feuilles de progression, les procédés, les intensives et les Grades.

Nous pouvons appeler cela l'impulsion réductrice.

Ses avocats étaient si persuasifs que je me suis moi-même laissé convaincre et fus d'accord sur certains points ; ce n'est donc pas la peine de vous sentir mal à l'aise si l'on vous a trompé en vous faisant accepter l'idée selon laquelle il faut abrég

er les choses pour produire un résultat rapide.

Personne n'a vraiment vu où cela nous mènerait.

Une enquête que je viens de terminer cette année révèle que cet effort a été si loin qu'il eut, à une grande échelle, les conséquences suivantes :

- A. En de nombreux endroits, l'entraînement n'incluait plus suffisamment de matériaux scientologiques pour permettre la formation d'un auditeur de Scientologie efficace.
- B Les Grades 0 à IV avaient été réduits de 50 heures à deux minutes et demie.
- C On ne tenait pas compte des Phénomènes Finaux des Grades et des procédés.

En voici le résultat final :

- 1. Peu d'auditeurs compétents.
- 2. Des Organisations de Scientologie qui ont perdu leur importance et qui se débattent.
- 3. Un public déçu par les résultats, croyant avoir reçu les Grades, alors que ce n'est pas le cas.
- 4. Des gens venant dans les organisations avancées pour devenir Clair, alors qu'aucun de leurs Grades Inférieurs n'a été vraiment audité, si bien qu'ils sont incapables de réussir les Grades Supérieurs.

On a en fait jeté la Scientologie au panier.

J'ai vu la première fois cette impulsion chez un cadre qu'on a depuis longtemps renvoyé de Saint Hill, parce qu'il s'agissait d'un cas ne faisant pas de gains, commettant continuellement des Actes Néfastes, essayant constamment d'enlever les bandes du Cours de Saint Hill. Etant donné que 90% des données du SHSBC sont contenues dans les bandes, j'ai simplement pensé qu'il était passé à l'ennemi et je l'ai ignoré. Cependant, certains autres ont eu la même idée et se sont mis à qualifier les livres et les Bulletins de base de « simples données historiques » ou à dire que : « Nous n'utilisons plus cela maintenant », ou encore : « C'est vieux, lisez-le à titre d'information ». C'est ainsi que les lois du Listing et d'autres phénomènes ont été jetés au panier.

J'ai récemment découvert la raison pour laquelle des Superviseurs des cas ont échoué : ils ne connaissaient pas « *La Thèse originelle* », la « *Dianétique, l'Evolution d'une Science* », « *Scientologie 8-80* » ou « *Scientologie 8-8008* ». **Lorsque j'ai exigé qu'ils étudient ces livres, ils devinrent capables de résoudre les cas.** Ils ne savaient pas à quoi ils avaient affaire : le mental. Comment pouvaient-ils donc faire preuve de bon sens, lorsqu'ils ordonnaient ce sur quoi auditer un cas ?

En 1950, nous avons eu affaire à une petite poignée d'imbéciles, ex-psychologues, ex-dérangés. Ils réclamaient sans cesse une action pouvant rendre quelqu'un Clair en 2 secondes. Cette exigence dissimulait leur inaptitude à concentrer leur attention ou même à travailler. Il s'agissait de gens qui voulaient absolument obtenir un effet total sur le champ, cependant, ils n'arrivaient pas à parcourir avec réalité des procédés allant plus loin que : « Comment allez-vous ? », et ils ne voyaient jamais un mur ; ils n'en voyaient qu'un mock-up !

L'impulsion à ***tout faire maintenant et tout de suite*** qui a détruit toute santé d'esprit en psychiatrie est donc toujours présente.

Pour ce genre de personne, le cours idéal est une feuille de progression comportant un seul item, qu'un étudiant peut parcourir en une minute.

Pour eux, un préclair audité deux minutes et demie, jusqu'à l'obtention de tous les Grades devient une Scène Idéale.

De telles choses ne sont tout simplement pas réelles et comme ce genre d'irréalité a pris des proportions trop énormes, nous nous employons à y mettre fin.

Les règlements suivants sont entièrement en vigueur et il faut tout faire pour qu'ils soient appliqués :

1. On ne doit pas couper, remanier ou abrégé les feuilles de progression des cours, une fois que leur emploi a été totalement approuvé et publié pour quelque cours que ce soit.
2. On ne peut décerner un grade tant que tous les procédés n'ont pas été audités et tant que le préclair n'a pas entièrement attesté le Phénomène Final de tel ou tel grade, un à la fois, devant un Examineur.
3. Quiconque s'avère à reléguer des matériaux de base au second plan, en raison de leur ancienneté ou de leur quantité, perdra son poste et ses certificats.
4. Prétendre qu'on a obtenu une statistique, alors qu'on l'a réalisée en dégradant des matériaux ou des Grades, ou en prétendant faussement que des pcs avaient atteint un Phénomène Final ou que des auditeurs avaient acquis une certaine

compétence, entraînera le renvoi du Secrétaire de Division présentant cette statistique.

5. Dans une organisation de Scientologie, aucune Personne Suppressive dont le dossier d'Éthique est épais et qui ne progresse pas du point de vue cas n'a le droit d'occuper un poste de Cadre.

Si vous avez des difficultés avec votre public ou des ennuis d'ordre financier dans une organisation, ce n'est pas la peine d'aller chercher plus loin que les erreurs indiquées dans cette Lettre de Règlement.

Il faut vraiment y mettre du sien pour réaliser les choses suivantes : « la Dianétique en Triple » décernée après 1 heure et demie d'audition, « des déclarations multiples » après 10 minutes d'audition de 0 à IV, l'emploi de feuilles de progression dont on a ôté tous les matériaux de base, l'échec à obtenir des gains, des aptitudes et des succès. Tout cela est la cause de toute difficulté à laquelle se heurte une organisation ou une mission.

Avec la Lettre de Règlement du 10 mai 1970, une ère plus honnête a commencé.

Battez-vous et mettez-la en vigueur.

Délivrez la Scientologie, n'en délivrez pas une version abrégée.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 25 AVRIL 1963

Organisations Centrales

LES DEVOIRS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL

(Republiée et légèrement amendée d'après la Lettre de Règlement du HASI du 7 août 1958.)

**ATTACHEZ CE BULLETIN À LA PAGE INTÉRIEURE GAUCHE DE LA COU-
VERTURE DE VOTRE CASQUETTE DE MEMBRE DU PERSONNEL.**

1. Chaque membre du personnel a la responsabilité de veiller à ce que le règlement de l'Organisation soit suivi. Si vous voyez un autre membre du personnel qui ne respecte pas le règlement de l'Organisation, votre devoir est de l'avertir directement ; si cela échoue, avertissez le Secrétaire de l'Association.
2. Respectez les heures de travail de l'Organisation : arrivez à l'heure, ayez une heure fixe pour le déjeuner. Si vous devez changer votre heure de déjeuner, vérifiez avec votre Chef de Département si c'est O.K. Un poste vide crée de la randomité dans l'Organisation.
3. Gardez votre bureau, votre matériel et vos locaux nets et en ordre. Veillez à ce qu'il n'y ait pas de papiers éparpillés sur votre table de travail et dans votre bureau.
4. Si vous voyez des portes ouvertes et personne sur poste, fermez ou verrouillez la porte.
5. Tous les membres du personnel ont la responsabilité de veiller à ce que leurs portes soient verrouillées le soir, à ce que les lumières et les enregistreurs soient éteints, à ce qu'il ne reste pas de cigarettes allumées. Laissez votre bureau propre et net quand vous partez.
6. Veillez à avoir assez de fournitures ; commandez-en avant qu'il n'y en ait plus.
7. Ramassez et envoyez chaque jour votre courrier au centre des communications ou veillez à ce que le HASI ou le communicateur du HCO le fasse.
8. Si vous déménagez ou que vous changez de numéro de téléphone, informez-en le Département du Personnel, votre Chef de Département, la réception et la personne responsable du plan d'évacuation.
9. Connaissez bien le Tableau de l'Organisation. Connaissez les différents postes et sachez qui les tient.
10. Respectez le système de bons d'achat de l'Organisation.
11. Soyez courtois et serviable avec les étudiants et les préclairs dans notre établissement et avec toute personne qui nous rend visite. Envoyez les gens au termi-

nal correct. Veillez à ce qu'ils arrivent au terminal correct, même si vous devez les accompagner jusqu'au bureau du terminal.

12. Respectez le règlement concernant l'audition à l'extérieur, c'est-à-dire la HCOPL du 16 octobre 1962 « Aucun membre du personnel ne doit auditer de pcs en privé. »
13. Ayez votre tenue aussi présentable que possible. Une bonne présentation crée une bonne impression sur le public.
14. Si vous voyez que quelque chose dans l'établissement a besoin d'être réparé, faites un rapport au Directeur de l'Administration.
15. Rendez vos ou votre poste(s) réel(s) pour les autres membres du personnel et pour les gens à l'extérieur.
16. Répondez aux questions des gens. Comprenez la question, répondez-y, faites-vous des amis.
17. Assistez aux réunions du personnel.
18. Gardez vos Bulletins et vos Lettres de Règlement dans les dossiers de casquette appropriés : les Bulletins Techniques dans un dossier or ou orange marqué « Bulletins Techniques », vos propres Bulletins de casquette dans votre dossier de casquette (bleu) et tous les autres Bulletins non techniques et qui n'appartiennent pas à votre casquette dans votre dossier de casquette de membre du personnel (jaune).
19. Revoyez vos dossiers de casquette régulièrement. Rafraîchissez-vous la mémoire en ce qui concerne vos devoirs. Si vos dossiers ne sont pas à jour, mettez-les à jour.
20. Si vous recevez un message qui ne concerne pas votre poste, renvoyez-le. N'essayez pas de vous occuper de tous les messages qui vous parviennent et qui ne relèvent pas de votre casquette. (1) Vous introduisez de la randomité sur votre propre poste, (2) vous vous occupez de quelque chose qu'un autre devrait connaître et dont il devrait s'occuper.
21. Si vous voyez qu'une autre personne n'est pas à son poste, votre devoir est de l'avertir directement. Si cela échoue, avertissez son Chef de Département. Essayez de l'aider, au lieu de la mettre en pièce. Aidez-la à revenir sur poste.
22. Si la Tableau de l'Organisation ne reflète pas la réalité de vos postes, faites un rapport au HCO.
23. Si vous occupez plus d'un poste et si vous découvrez que vous n'avez pas le temps de consacrer l'attention nécessaire à une de vos casquettes, ce qui fait que le travail prend du retard ou n'est pas fait, il est de votre devoir d'arranger cela avec votre chef de Département afin d'y remédier. Si l'on découvre que vous négligez l'un de vos postes à cause d'un manque de temps, le Chef de Département peut aborder la question avec le Directeur de l'Administration ou avec le Secrétaire de l'Association, afin que cette casquette soit portée correctement. Si une personne a trop de casquettes ou si la surcharge de travail a

augmenté au point qu'elle ne porte pas l'une d'elles par manque de temps, il peut en résulter beaucoup de randomité au sein de l'Organisation elle-même et à l'extérieur. Si vous occupez des postes dans plusieurs Départements, consultez toujours le Chef du Département dans lequel se trouve votre poste.

24. Vous avez la responsabilité de suivre le SYSTÈME DES MESSAGES et le SYSTÈME DE COULEURS de l'Organisation (voyez la Lettre de Règlement du HCO du 8 avril 1958).
25. Si vous avez des questions concernant vos devoirs sur un poste quelconque, voyez cela avec votre Chef de Département.
26. Quand vous changez de poste, n'oubliez pas de le signaler au Directeur du Personnel, au Directeur de l'Administration et au Secrétaire du HCO pour que votre dossier soit changé en conséquence.
27. Aidez vos camarades membres du personnel du mieux que vous pouvez. Les membres du personnel constituent une équipe ; ce ne sont pas des adversaires. Si vous voyez une personne qui ne fait pas son travail ou qui le fait mal, donnez-lui un coup de main ; faites-lui quelques suggestions qu'elle puisse examiner ; cela donne de meilleurs résultats que de la traiter de tous les noms. Peut-être ne sait-elle vraiment pas comment faire mieux. Il est dans *votre intérêt personnel* d'aider vos camarades membres du personnel. Quand vous les aidez à faire un meilleur travail, vous avez une meilleure paie. Quand vous les traitez de tous les noms, directement ou par derrière, vous vous coupez la gorge et vous coupez la gorge de l'Organisation. Si vous voyez comment ils pourraient améliorer leur travail, dites-le *leur*, ne le dites pas au premier venu. Confrontez-les. Aidez-les.
28. Chaque membre du personnel est responsable de l'Organisation elle-même, de son apparence physique, de son personnel, de son rendement. Elle est incapable de produire correctement si chaque membre du personnel ne fait pas ce qu'il faut pour ça.

L. RON HUBBARD
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 5 FÉVRIER 1969R
RÉVISÉE LE 25 MAI 1973

Repolycopier

RÈGLEMENT POUR LA PRESSE

LE CODE DU SCIENTOLOGUE

Le Code du Scientologue selon le livre « La Création des Aptitudes Humaines » est retiré. Il est republié comme suit :

En tant que Scientologue, je m'engage d'appliquer le Code du Scientologue pour le bien de tout le monde.

1. A tenir informé de façon précise les Scientologues, le public, la presse sur la Scientologie, sur le monde de la santé mentale et sur la société.
2. A employer de mon mieux le meilleur de mes connaissances en Scientologie pour aider ma famille, mes amis, les groupes et le monde entier.
3. A refuser d'auditer et à refuser l'argent de tout préclair ou groupe que je ne me sens pas capable, en toute honnêteté, d'aider.
4. A condamner et à faire tout ce que je peux pour abolir tous les abus contre la vie et l'humanité.
5. A dénoncer et à contribuer à l'abolition de toute pratique entraînant des préjudices physiques dans le domaine de la santé mentale.
6. A aider à assainir et à conserver sain le domaine de la santé mentale.
7. A établir une atmosphère de sécurité et de confiance dans le domaine de la santé mentale en supprimant tous les abus et la brutalité.
8. A soutenir les véritables efforts humanitaires dans le domaine des Droits de l'Homme.
9. A prendre parti pour l'égalité de tous devant la justice.
10. A œuvrer pour la liberté d'expression dans le monde.
11. A réprouver activement l'oppression du savoir, de la sagesse, de la philosophie ou de données qui pourraient aider l'humanité.
12. A soutenir la liberté de religion.
13. A aider les groupes et les organisations de Scientologie à s'allier à d'autres organisations.
14. A enseigner la Scientologie à un niveau où elle puisse être comprise et utilisée.

15. A souligner la liberté d'employer la Scientologie en tant que philosophie dans toutes ses applications et ses variations dans tous les domaines qui touchent à l'homme.
16. A insister, dans les organisations de Scientologie, pour que la Scientologie reste standard et inchangée, en tant qu'activité appliquée à l'éthique, à l'audition et à l'administration.
17. A assumer ma part de responsabilité pour que la Scientologie ait un impact dans le monde.
18. A augmenter le nombre de Scientologues et la puissance de la Scientologie à travers le monde.
19. A montrer l'exemple de l'efficacité et de la sagesse de la Scientologie.
20. A rendre ce monde plus sain et meilleur.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 10 JANVIER 1968
PUBLICATION III

Repolycopier
Diffusion publique générale

APOLITISME

(Écrite à l'origine par LRH en tant que Sec ED 56 Int, le 14 juin 1965.)

1. Je déclare, par la présente, que la Scientologie est apolitique et non idéologique.
2. La politique et l'idéologie ne doivent pas entrer en ligne de compte dans une quelconque décision de former ou d'auditer des individus, et toute interrogation de ce genre cessera de faire partie de toute demande d'inscription pour de l'entraînement, de l'audition ou une carte de membre.
3. Ceci ne change nullement les Lettres de Règlement concernant les personnes suppressives. Cela annule effectivement tous les mots sous n'importe quelle forme, qui cherchent à formuler une déclaration d'allégeance ou d'antagonisme politique.
4. Il faut garder à l'esprit et souligner vigoureusement que la Scientologie ne fonctionne pas sans autorité officielle et que, peu importent ceux qui ont cherché à utiliser ses principes, elle a toujours échoué lorsqu'elle était entre les mains de non-scientologues et d'organisations non contrôlées par les organisations centrales de Scientologie ou par moi-même.
5. La raison de cette déclaration est le désastre continuel que les États-Unis ont infligé à leurs « alliés » ; les efforts de ce gouvernement depuis 1955, intensifiés depuis 1963, pour se saisir de la Scientologie aux États-Unis plutôt que de l'interdire ou de l'arrêter ; et le rôle joué par les États-Unis comme inspirateur des attaques de l'État de Victoria en Australie. La technologie de la Scientologie n'est plus offerte au gouvernement des États-Unis dans le but de l'aider à des fins politiques. Notre participation s'étend uniquement à notre consentement à auditer des hauts fonctionnaires américains en tant qu'individus sans tenir compte de leurs buts politiques si, en tant qu'individus, ils n'en sont pas exclus par d'autres Lettres de Règlement relatives au traitement des déments ou par notre système d'éthique.
6. Tous les commentaires attaquant une entité ou une idéologie politique quelle qu'elle soit sont, par la présente, retirés et annulés dans toutes les bandes enregistrées ou tous les écrits.

7. Les Scientologues peuvent être membres de n'importe quel groupe politique sur cette planète, sans restriction, à la seule condition que ces individus ou ce groupe n'essaient pas de se saisir de la Scientologie à des fins personnelles bellicieuses, ce qui la mettrait dans l'impossibilité de fonctionner ou la rendrait offensante du fait d'un lien ignominieux.
8. La Scientologie est pour des gens libres et est elle-même, en ce jour, déclarée libre de tout lien ou allégeance politique de quelque sorte que ce soit.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATON OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 2 NOVEMBRE 1970
PUBLICATION I

Repolycopier

N° 12 DE LA SÉRIE SUR L'ORGANISATION

LA THÉORIE DES ORGANISATIONS DE SCIENTOLOGIE

Ce « Bulletin du HCO » du 21 septembre 1958 explique en quoi une Organisation de Scientologie diffère de « l'idéal industriel ».

L'idée industrielle de l'organisation est celle d'une organisation du type engrenage, dont chaque membre est entièrement fixé à un poste, exécutant uniquement des tâches exactes, et où tous les pignons tentent de s'engrener ensemble. L'idée industrielle ne fait pas la différence entre une organisation *mécanique* et une organisation humaine ou une organisation vivante.

Les lois sur le Produit (Produit 1, 2, 3 et 4, telles qu'elles sont données dans cette Série sur l'Organisation) s'appliquent aussi bien à une organisation vivante et à une organisation mécanique qu'à n'importe quelle organisation. Étant donné que l'organisation vivante et l'organisation mécanique ont ces lois en commun, l'industriel confond l'organisation vivante et l'organisation mécanique.

L'HCOPL du 29 octobre 1970 I, n°10 de la Série sur l'Organisation, L'ANALYSE DE L'ORGANISATION PAR LE PRODUIT, fait aussi mention de cette différence entre une organisation vivante et une organisation mécanique.

Étant donné que l'idée industrielle a déjà été mentionnée dans cette Série sur l'Organisation, et que cette Série sur l'Organisation s'applique principalement aux organisations vivantes (non mécaniques), et étant donné que les gens ont tendance à tomber dans un schéma d'organisation mécanique (et à utiliser aussi une organisation vivante afin de *ne pas connaître* leur spécialité le mieux possible), cette publication antérieure sur l'organisation vivante est publiée en entier.

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
LONDRES (PUBLIÉ À WASHINGTON)
BULLETIN DU HCO DU 21 SEPTEMBRE 1958

Pour tous les chapeaux
des membres du personnel

LA THÉORIE DES ORGANISATIONS DE SCIENTOLOGIE

Une organisation se compose d'un certain nombre de terminaux et de lignes de communication réunis par un but commun. Les actions d'une organisation peuvent toutes être classées sous la rubrique : mouvement et changement de particules. Pour analyser un poste, un Département ou une organisation, faites une liste de chaque particule qu'il ou elle traite (qu'il s'agisse de types de personnes, types de communications ou de n'importe quel autre élément), et suivez chaque élément à partir du point où il pénètre le poste, le Département ou l'organisation, jusqu'au point où il sort. Si une particule n'est pas traitée *correctement* et transmise *correctement*, c'est qu'il y a une confusion ou une impasse.

Organiser une organisation requiert plus que de la théorie. Il faut inspecter et faire la liste des particules, obtenir leurs routes et leurs changements de nature en cours de route. Il faut ensuite s'assurer que des terminaux et des lignes de communication existent pour recevoir, changer et faire suivre la particule. Tous les types de particules appartiennent à quelqu'un, sont traités d'une certaine façon, proviennent de quelque part et vont quelque part. Il n'y a pas de confusions quand les lignes, les terminaux et les actions existent pour chaque type de particule.

Chaque poste nécessite de faire preuve de jugement et d'agir avec décision. Si le traitement des éléments n'est qu'un « détail sans importance », alors c'est que votre prochain est lui-même « un détail sans importance ».

Il n'y a pas de travailleurs dans une Organisation de Scientologie. Nous sommes tous des dirigeants de ces particules.

Les routes de traitement ne sont pas des ordres à traiter, mais des directions à prendre. Une route n'est pas forcément correcte pour tous les cas. Elle n'est correcte que dans la plupart des cas. Les robots ne peuvent faire face à la vie. Les organisations de robots et les civilisations de robots échouent. Elles *semblent* seulement fonctionner — tout l'empire communiste *semble* fonctionner, jusqu'à ce que vous découvriez que chacun y meurt de faim. Une organisation *parfaite* n'est pas une machine, mais une structure d'accords. Une route n'est que la procédure *sur laquelle on s'est mis d'accord*. Non seulement elle est quelquefois rompue, mais elle devrait l'être de temps à autre. Les terminaux concernés se mettent d'accord, sinon la route ne fonctionne pas. Une route sur laquelle les terminaux ne se sont jamais mis d'accord n'est pas une route, mais un labyrinthe. Les gens donnent leur accord à des postulats qu'ils peuvent comprendre et apprécier. Par conséquent, une route et un traitement débutent avec une particule, se développent avec une théorie, prennent vie avec un accord, et quand on fait preuve de jugement et de décision, continuent à fonctionner.

L'acheminement, les lignes de communication, le schéma de l'organisation ne font pas le travail. Le travail est fait par des êtres vivants qui utilisent leur bon sens et leur savoir-faire. Le schéma organisationnel rend simplement leur travail plus aisé et réduit la confusion et la surcharge de travail. Les gouvernements, les armées, les gros bureaux de recherches se réduisent eux-mêmes à des routes et à des titres. Ils ne fonctionnent pas. Ils ne travaillent pas. Le facteur humain ne peut pas y entrer en ligne de compte. Par conséquent, les sociétés d'esclavage (composées uniquement de routes et de terminaux qui ne pensent pas) finissent toujours par être vaincues par les peuples libres. Il y a un point où les routes et les procédures exactes ne fonctionnent plus, tout comme il y a un point où, face à un volume de travail, l'individualité sans le travail d'équipe ne fonctionne plus. Une organisation optimum n'est jamais ni tout l'une ni tout l'autre. L'individualisme total ou la mécanisation totale sont l'un et l'autre impossibles. Alors, si vous, votre Département ou votre Organisation semblez pencher trop fortement vers l'un ou l'autre, *hurlez*, ne parlez pas. Une mauvaise Organisation vous congédiera, et vous pouvez faire quelque chose de plus profitable. Une bonne Organisation écouterait. MAIS –ayez toujours une meilleure idée que celle en usage. Grogner, refuser de travailler, ça ne marche pas. Dans une bonne organisation, une *meilleure* idée, discutée avec les terminaux qui sont autour de vous, mise par écrit de façon concise, soumise à approbation, sera mise en action. Bien sûr, il est toujours possible que la nouvelle solution proposée brise un engrenage quelque part ailleurs. Si c'est le cas, vous avez le droit de le savoir.

Une « organisation » ne fait pas le travail. En tant que plan ordonné, elle aide ses terminaux à accomplir le travail. Le personnel, en tant qu'individus, accomplit le travail. Une organisation peut aider ou empêcher que le travail soit fait. Si elle aide, c'est bien. Si elle l'empêche, elle devrait être examinée minutieusement.

Une organisation peut travailler entièrement à se créer du travail interne. Tout le travail qui est accompli, c'est le travail engendré de l'intérieur par des routes irréelles et des changements bizarres de particules. Ça, c'est un gouvernement autour de la moitié du vingtième siècle. Sa plus haute compétence, c'est le meurtre, que dans sa profondeur il légalise.

Une organisation totalement démocratique a mauvaise réputation en Dianétique et en Scientologie malgré toute cette discussion sur l'accord. Il a été découvert lors d'une expérience réelle (L.A. 1950) que des groupes de gens appelés à choisir un leader dans leurs rangs, par nomination et par vote, ne choisissent systématiquement que ceux qui les assassinaient. Ils choisissent ceux qui parlent de grandes actions et ignorent ceux qui agissent. Ils semblent choisir invariablement les hommes de compétence moyenne. Ce n'est jamais assez bon chez un leader, et les gens souffrent de son manque de compréhension. Si vous avez un jour l'occasion d'élire un leader pour votre groupe, ne soyez pas « démocratique » à cet égard.

Comparez les données comme suit : prenez l'individu qui est un bon auditeur, pas celui qui se contente de dire qu'il l'est. Prenez l'individu qui a un bon profil et un bon Q.I., pas forcément les plus élevés. Prenez l'individu qui peut accorder l'être aux autres. Et considérez la sérénité et l'efficacité relatives de tout commandement qu'il a pu tenir par le passé. Et même là, vous prenez un risque. Alors n'élisez toujours que temporairement, et réservez-vous le droit de rappel. Si sa première action est de congédier des gens, rappelez-le immédiatement et trouvez un autre leader. Si l'organisation prospère rapidement, gardez-le et confirmez la première élection par une seconde. Si l'abondance de l'organisation chute en un mois ou

quelque chose comme ça, rappelez-le et trouvez-en un autre. La popularité est un certain critère – mais elle peut être créée uniquement pour une élection, comme aux États-Unis.

Que ce soit par élection ou par sélection, choisissez pour cadre l'individu qui peut faire accomplir le travail. Et une fois qu'il est confirmé, obéissez-lui ou gardez-le. Il est rare. Mais prenez garde à ces gens de la procédure législative qui connaissent tous les processus légaux de perte de temps, mais qui d'une façon ou d'une autre n'accomplissent rien à part du chaos. Un leader compétent et qui réussit vaut un million de rustres impressionnants. Les démocraties *haïssent* les cerveaux et la compétence.

Ne vous mettez pas dans cette ornière. Aux États-Unis, durant la guerre entre les États, les compagnies miliciennes éalisaient leurs officiers sans grand succès dans la bataille. Ils finirent par apprendre après des dizaines de milliers de pertes humaines que c'était la compétence et non la popularité qui comptait. Pourquoi être une victime — apprenez d'abord. La démocratie n'est possible que dans une nation de Clairs – et même eux peuvent faire des erreurs. Lorsque la majorité gouverne, la minorité souffre. Les meilleurs sont toujours une minorité.

QUEL EST VOTRE TRAVAIL ?

Tout, dans une organisation, est votre travail, si cela diminue la confusion de le faire.

Le fait que vous soyez tout à fait à votre poste et que vous utilisiez vos lignes de communication exactes diminue la confusion. Mais le fait de ne pas porter de temps en temps un chapeau qui n'est pas le vôtre peut causer plus de confusion que d'être tout à fait à votre poste.

La question à vous poser quand vous verrez que vous devrez résoudre quelque chose qui n'est pas de votre ressort, est celle-ci : « Qu'est-ce qui causera le moins de confusion : le résoudre ou le rejeter sur ses lignes correctes ? » Exemple : Un préclair tourne en rond pour trouver quelqu'un qui puisse lui vendre un livre. Vous le voyez. L'employé de la librairie n'est pas là. Les livres y sont. Bon, quelle est la réponse ? Vous allez créer un peu de confusion si vous lui remettez un livre, encaissez son argent et le donnez plus tard au compte de livres. Vous allez créer de la confusion pour votre propre poste et l'organisation si vous partez à la recherche d'un « terminal de la vente de livres ». Vous allez créer un sentiment d'inimitié chez le préclair si vous ne l'aidez pas à obtenir son livre. Répondez-y en choisissant ce qui entraîne le moins de confusion. Vous découvrirez par expérience que vous pouvez créer de la confusion en vous occupant à l'occasion des particules d'un autre, mais vous découvrirez aussi que vous pouvez créer de la confusion en ne vous occupant pas, à l'occasion, des particules d'un autre.

La seule erreur réelle que vous puissiez commettre en vous occupant des particules d'un autre est de manquer de lui dire par communication verbale ou écrite ce que vous avez fait exactement. Pour un moment, vous lui avez volé son chapeau. Eh bien, rendez-le-lui toujours.

Rappelez-vous que dans une organisation de Scientologie, tout Scientologue faisant partie du staff porte potentiellement non seulement son propre chapeau mais *chaque* chapeau

dans l'organisation. Il a besoin de connaître plus de fonctions que la sienne propre, en particulier les fonctions adjacentes à son poste. Il a souvent plus de tâches à accomplir que la sienne propre, parce que ces tâches doivent être accomplies et il le voit. Un membre du staff non scientologue d'une organisation n'est limité dans ce qu'il peut faire dans l'organisation que par manque de savoir-faire. La restriction ne s'applique qu'en ce qui concerne l'instruction et l'audition. Mais un Scientologue : il peut se trouver en train de porter n'importe quel chapeau du coin, y compris le mien. Et d'autres peuvent de temps à autre porter le sien.

Un membre du staff accomplit le travail de 1) son poste, 2) son Département et 3) l'Organisation entière. Les gens qui sont toujours « hors-ligne » et « hors-poste » ne sont pas en train d'accomplir leurs propres fonctions. Lorsque nous découvrons que quelqu'un est toujours hors-poste et nous casse les pieds, nous savons que si nous regardons son poste, nous allons y trouver du désordre. Par conséquent, il y a, là aussi, des extrêmes.

COMMENT CONSERVER VOTRE TRAVAIL

Votre chapeau est votre chapeau. Il doit être porté. Connaissez-le, comprenez-le, faites-le. Rendez-le réel. S'il n'est pas réel, c'est votre faute, car c'est à vous d'aborder la question et de la résoudre avec un cadre. Si celui-ci n'y met pas de l'ordre de sorte que vous puissiez assumer le chapeau, c'est encore votre faute tant que ce n'est pas fait.

Vous conservez votre travail dans une organisation de Scientologie en faisant votre travail. Il n'y a pas plus de politique que ça qui entre en jeu... en tout cas si je le découvre, il n'y en a pas. Donc faites votre travail et vous avez un travail. C'est comme ça.

Mais que nous soyons à notre poste ou non, nous échouons seulement lorsque nous n'aidons pas. Le « public » ne nous désapprouve que lorsque nous n'aidons pas ou lorsque nous ne répondons pas à ses questions. Nous avons donc deux données stables sur lesquelles nous fonctionnons, que nous soyons en poste ou pas :

AIDEZ LES GENS !

RÉPONDEZ EXACTEMENT AUX QUESTIONS DES GENS !

Quand vous ne le faites pas, vous laissez tomber tout le monde.

BON ORDRE ET PROPRIÉTÉ DES LOCAUX –

LE PUBLIC NOUS CONNAÎT PAR NOTRE MEST

Une partie du chapeau de chacun consiste à maintenir un bon mock-up des gens, des bureaux, des salles de cours et des locaux.

Maintenez votre bureau et votre MEST propre et ordonné. Ça aide.

Et quand vous voyez des choses qui se brisent ou qui se détériorent ou qui se salissent, arrangez-les ou nettoyez-les ou, si vous ne pouvez pas le faire, hurlez comme un fou sur la bonne ligne de communication.

LE SYSTÈME DES MESSAGES

Le système des messages n'est pas là pour vous tourmenter, mais pour vous aider.

N'utilisez *jamais* un téléphone interne pour atteindre un autre terminal sauf lorsque vous devez agir vite. Et n'écrivez jamais un message et ne le portez pas vous-même en même temps à quelque autre point. C'est « hors-ligne », tout comme un téléphone est « hors-ligne ». Un bon usage des lignes de l'organisation réduit la confusion. L'autre type est occupé, lui aussi. Pourquoi l'interrompre sans nécessité avec des choses de routine qui devraient aller sur les lignes ? Vous allez habituellement obtenir une réponse le jour même ou du moins dans les 24 heures. Les lignes de communication de l'organisation sont assez bonnes. Elles rendent possible, à cette petite poignée que nous sommes, de faire accomplir plus de choses dans cette société qu'aucune autre organisation sur Terre en termes de véritables réalisations.

Une ligne de communication peut être bloquée de plusieurs façons. La principale est l'*enthêta*. Avant que cela n'aille sur les lignes, demandez-vous ceci : c'est désagréable, mais est-ce nécessairement important ? Une autre est *la surcharge*. Trop de trafic bloque une ligne. Un message trop long n'est pas lu. Une autre façon est *trop peu* d'informations. Cela peut complètement bloquer une ligne. Cela demande plus de messages pour découvrir ce qui se passe. Une autre façon est de court-circuiter la ligne elle-même – cela bloque le terminal. La dernière façon, dans les catégories générales, de bloquer une ligne de communication est d'y mettre *des informations erronées*.

La dernière est une bête noire pour les gens en Scientologie. Cela a la forme généralement de « tout le monde sait ». Exemple : « On dit que Georges fait du mauvais travail », ou « personne n'a aimé le dernier bulletin d'informations ». La répartie correcte est : « Qui est tout le monde ? » Vous découvrirez que c'était une personne qui avait un nom. Lorsque vous avez des informations critiques, omettez la généralité « tout le monde ». Dites qui. Dites où. Sinon, vous allez former une mauvaise information pour quelqu'un. Lorsqu'on dit que nos actions sont impopulaires, la ou les personnes qui le disent ont un nom.

EN RÉSUMÉ

Un poste dans une Organisation de Scientologie n'est pas un boulot. C'est une responsabilité et une croisade. Nous sommes des hommes et des femmes libres – probablement les derniers hommes et femmes libres sur Terre. Rappelez-vous, nous devons revenir sur Terre un jour quoi qu'il nous « arrive ». Si nous ne faisons pas du bon travail *maintenant*, il se peut que nous n'ayons jamais une autre chance.

Oui, je suis sûr que c'est comme ça.

Alors, nous avons une organisation, nous avons des gens à l'extérieur à qui nous devons apporter notre soutien, nous avons une chance.

C'est plus que nous n'avons la dernière fois où le rideau de la nuit commença à s'abattre sur la liberté.

Donc, nous utilisons cette *chance*.

Une Organisation comme la nôtre est notre meilleure chance pour accomplir le maximum. Donc nous le faisons !

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 18 AVRIL 1965

Ne pas repolycopier à grande échelle
Casquette des Cadres
Article de magazine
Franchise
Casquettes des membres du
personnel à l'extérieur

LES CONCOURS ET LES PRIX

En Scientologie, nous avons un règlement concernant les CONCOURS et les PRIX.

Le moyen le plus sûr de briser beaucoup de cœurs, c'est d'avoir un concours où seule une minorité obtient des prix. C'est très homo sapiens.

En Scientologie, nous n'offrons jamais ce type de prix.

Nos CONCOURS doivent être organisés de façon à ce que TOUT PARTICIPANT obtienne un prix ou le prix.

Cela dérive de la nature même de la Scientologie. La Scientologie est le seul « jeu » dans l'univers où tout le monde gagne.

Nous devons être le reflet de ce fait et bien le faire comprendre chaque fois que nous le pouvons.

De là découlent divers règlements : la Scientologie est ouverte à tout le monde.

Pour ce qui est des certificats et des statuts, la route est ouverte à tous les scientologues qui sont capables d'obtenir les qualifications nécessaires, Niveau par Niveau.

Quelle que soit l'offre, n'importe qui peut en bénéficier à condition d'avoir les conditions requises.

Nous avons beaucoup de certificats et de Grades.

Il n'y a pas d'exceptions. N'importe qui a la possibilité d'augmenter ses certificats, son statut de membre du personnel, ses gains et d'améliorer son état de beingness.

Nos postes, c'est autre chose. La réalisation majeure de Robert : c'est qu'il retrouve son moi, pas qu'il devienne Roger.

Nous avons la responsabilité des postes qui nous sont confiés. Bien qu'acquis par la compétence, les postes ne sont pas des prix. Ce sont des responsabilités que nous assumons afin d'aider.

Donc, nous n'aspirons pas au poste d'autrui.

Nous respectons notre collègue, quel que soit son statut, et nous lui accordons le droit de gagner le plus grand de tous les prix, lui-même. Nous gagnerons ce prix en appliquant la

Scientologie avec précision et dévouement et en soutenant totalement notre mission dans nos organisations et au sein du public.

En étant organisés, nous pouvons gagner, chacun de nous, le plus grand prix qui puisse être offert : un soi totalement retrouvé.

En tant qu'équipe, en nous entraînant, en respectant nos postes respectifs, nos supérieurs et nos subalternes, et en suivant notre admin et nos procédures de tech, nous laissons la porte ouverte et surmontons nous-mêmes les obstacles ; le sommet ne peut pas être atteint sans aide, sans organisation, sans les Lettres de Règlement qui coordonnent nos actions et sans la technologie exacte que nous appliquons.

Donc, nous n'offrons pas des prix à une minorité. Nous symbolisons, dans chaque concours, une porte ouverte au gain de cas et de statut pour tous, en donnant à chacun un prix dans n'importe quel « concours » que nous avons.

Et nous tenons notre poste, non pas en le considérant comme quelque chose à gagner, mais en étant des membres compétents d'une équipe dans une opération forte et bien coordonnée, dans laquelle chacun fait son travail.

Il n'y a pas dans l'univers de plus grand jeu que la Scientologie, parce que c'est le seul jeu où tout le monde gagne. Et cela le place bien au-dessus de tous les autres jeux et en fait le jeu des jeux, où tout le monde obtient le prix ultime : soi ; ainsi qu'une belle amitié.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 28 FÉVRIER 1957

(Publiée à l'origine en tant que bulletin du HCO, même date, même titre)

Repolycopier

LES CHAPEAUX

Chaque membre du staff à la tête d'un Département, dans chaque organisation, devrait avoir un dossier dans un tiroir de son bureau, dans lequel mettre tous les documents écrits et les Bulletins qui s'appliquent à son travail.

Il ne s'agit pas d'une action superficielle. C'est d'une importance vitale. Il s'agit de son « chapeau ».

Ce dossier devrait être étiqueté, par exemple, « Directeur de l'Entraînement » ou « Instructeur de l'Enseignement de Haute Ecole » ou « Secrétaire du HCO » ou n'importe quel poste du même genre.

Le dossier devrait ensuite contenir, après étude, toute Lettre de Règlement, tout ordre de la direction ou Bulletin du HCO qui s'applique, en général ou en particulier, à ce travail.

Si vous n'avez pas un chapeau complet, obtenez les éléments manquants auprès de HCO ou d'ailleurs.

De plus, et ceci est très important, écrivez et collez sur la couverture intérieure du dossier, une description complète de votre travail.

C'est uniquement de cette manière que nous pouvons utiliser de tels Ordres et Bulletins. C'est uniquement de cette manière que vous pourrez être remplacé d'une manière méthodique pendant une période de vacances ou lors d'un transfert à un autre poste.

Veillez faire ceci immédiatement. Quelle que soit la personne chargée des fournitures, elle peut s'arranger pour vous procurer un dossier.

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 casquette indique le travail que l'on fait.

Une organisation est composée de gens faisant un certain travail.

Une désorganisation est composée de personnes portant toutes les chapeaux, sans tenir compte des affectations.

Dans une bonne organisation qui marche bien et qui réussit, CHAQUE PERSONNE PORTE LA 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 la casquette du chef de train. Il y a un mécanicien et il porte la casquette du mécanicien. Il y a un chauffeur et il porte la casquette 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 la casquette du mécanicien, cela voudrait dire : pas de vente de billets. Si le chauffeur portait la casquette du chef de train, il n'y aurait pas de vapeur. Si le mécanicien portait la casquette du chef de train, le train ne pourrait aller nulle part.

Faites donc bien attention : ne portez pas d'autre chapeau que la 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.

A 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 CONNAITRA ET PORTERA UNIQUEMENT SON PROPRE CHAPEAU, LES CHOSES MARCHERONT BIEN.
2. AUSSI LONGTEMPS QUE CHAQUE PERSONNE CONNAITRA 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 casquette sur l'organigramme, ALORS ENVOYEZ-LUI UN RAPPORT D'ÉTHIQUE 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

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 15 SEPTEMBRE 1959
PUBLICATION II

Cen-O-Con
Missions
Public à l'extérieur

CHAPEAUX ET AUTRES DOSSIERS

Il existe trois catégories de dossiers assignés en permanence à chaque membre du staff de HCO et de l'Org Centrale.

Le premier est un dossier de chapeau. Il ne devrait inclure que le compte rendu du chapeau et les Lettres de Règlement émises qui concernent directement le poste de l'individu.

Le second est un dossier technique dans lequel on place tous les Bulletins Techniques publiés. On ne doit jamais les mettre dans son dossier de chapeau.

Le troisième de ceux-ci est un dossier d'organisation. Tous les Bulletins et toutes les Lettres de Règlement relatives à son poste, mais seulement en tant que membre du staff, sont inclus dans ce dossier.

Pour information et pour une consultation facile, ces dossiers ont les couleurs suivantes :

Les dossiers de chapeau sont bleus.

Les dossiers de staff sont jaunes.

Les dossiers techniques sont jaune vif.

LA TENUE DE CES DOSSIERS

La responsabilité de garder ces dossiers en ordre revient au membre du staff.

On doit toujours avoir tous les comptes rendus et toutes les Lettres de Règlement révisant son travail sous la main dans son dossier de chapeau. La raison de ceci est principalement de conserver la structure de l'organisation par écrit et en ordre pour que le membre du staff puisse s'y référer. Avoir dans son meuble de bureau un dossier de chapeau complet présente aussi le gros avantage qu'en cas d'absence, un autre pourra consulter nos devoirs et fonctions et les faire pendant qu'on est en congé. De plus, lorsqu'on est promu ou qu'on change de poste, il y a toujours des petites choses et des détails qui se perdent et la nouvelle personne en poste doit constamment être guidée par celui qui part si elle n'a pas tous ces détails dans le dossier de chapeau.

On ne met jamais dans son dossier de chapeau les messages divers, les bulletins techniques et les bulletins pour le staff en général. Le faire rendrait le dossier épais au point de ne

plus pouvoir s'y référer facilement. Cela compromet l'objectif du dossier de chapeau pour le membre du staff et pour son remplaçant temporaire éventuel.

Les lettres et les Lettres de Règlement régissant le fait d'être un membre du staff, telles que les règles et les règlements du HCO ou de l'organisation, les heures et les horaires de ci ou ça, tout cela a sa place dans le dossier de membre du staff. Cela ne devrait rien inclure de technique.

Tous les Bulletins Techniques, les Lettres de Règlement et autres sujets techniques, et même ses propres notes sur l'aspect technique de la façon de bien faire son travail, vont dans un dossier technique séparé qui, en grossissant, devient très précieux pour tout le monde.

Ceci est donc la façon de garder nos postes, positions et fonctions en ordre dans le HCO autant que dans les Organisations Centrales.

Ces trois types de dossiers sont rangés à portée de main dans son meuble de bureau et sont les seuls documents autorisés dans celui-ci. (Ne jamais sortir des lignes des messages ou des particules de comm, en les rangeant dans un meuble de bureau.)

Si ces trois dossiers sont en bon ordre, on a une méthode pratique pour vérifier tous les aspects et toutes les Lettres de Règlement concernant son travail. Si l'on a ses dossiers, il est possible de faire beaucoup de choses. L'une, et pas la moindre, est de pouvoir diviser son travail en plusieurs parties lorsque la quantité de choses que le poste fait devient trop élevée, de façon à avoir des comptes rendus d'instructions exacts à transmettre aux assistants qu'on s'est récemment adjoint.

Si nous n'avons pas quelque compte rendu visible de nos postes et de nos fonctions, nous pouvons facilement sombrer dans une confusion de lignes et d'actions, ce qui met, comme on le sait, le chaos dans une organisation, sans parler de la quantité de travail supplémentaire et de dev-t pour ses membres.

Nous avons depuis longtemps découvert que l'organigramme d'antan était inadapté à nos fonctions et à nos actions complexes. Nous avons également découvert que la mémoire est insuffisante dans la supervision des postes et des fonctions.

Il est recommandé que vous fassiez attention à ces trois types de dossiers et que vous en preniez soin.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 JANVIER 1966

Repolycopier

URGENT

**EN QUITTANT VOTRE POSTE,
METTEZ VOTRE CASQUETTE PAR ÉCRIT**

(On devrait attacher un exemplaire de cette publication à chaque ordre de transfert émis dans une organisation, mais si on ne le fait pas, la personne transférée n'est pas pour autant déchargée de ses responsabilités.)

Lorsque le membre du personnel (le Cadre ou n'importe qui) change de poste, il est vital qu'il décrive par écrit la casquette du poste qu'il va quitter.

Un double est envoyé au Secrétaire Exécutif du HCO WW.

On considère qu'une personne qui a changé de poste est encore sur le poste qu'elle vient de quitter

- (a) tant qu'on n'a pas trouvé une nouvelle personne pour le poste,
- (b) tant que la personne n'a pas rédigé une casquette complète, qui décrit les fonctions, les lignes et les particularités du poste,
- (c) tant qu'elle n'a pas transmis la casquette au nouveau membre du personnel et envoyé le double au Secrétaire Exécutif du HCO WW,
- (d) tant qu'elle n'a pas remis tout le matériel et toutes les fournitures du poste à la nouvelle personne et que celle-ci ne lui en a pas donné un reçu signé,
- (e) tant qu'elle n'a pas envoyé au responsable des fourniture un rapport contenant la liste des items du point (d),
- (f) tant qu'elle n'a pas installé la nouvelle personne sur le poste, et ce de façon à ce qu'il fonctionne.

Si ces choses ne sont pas faites, une organisation en expansion se désintègre car, avec les promotions de membres du personnel, elle perd ses lignes, ses terminaux et ses fonctions.

On peut tenir les membres du personnel qui ne font pas les étapes ci-dessus responsables des actions, des échecs et du matériel d'un poste pendant une période de deux ans à compter du premier jour où ils ont quitté ce poste, et leur paye peut être débitée pour toute perte ou tout dommage subi par le poste, au cas où ils l'ont quitté sans faire les étapes ci-dessus, même si la perte ou le dommage a été causé par un successeur.

Notez qu'une personne nommée à un nouveau poste a également la responsabilité de veiller à ce que le poste vacant soit tenu avec compétence avant qu'elle ne s'en aille officiel-

lement (peu important les actions entreprises par un autre pour remplir le poste vacant). Il s'agit d'une coutume de longue date.

Rien de tout cela ne dispense le Département du Personnel ou les Cadres de remplir des postes, de rédiger des casquettes ou de rendre compte du matériel ou des fournitures. Mais c'est au membre du personnel qui quitte un poste qu'incombe la plus grande responsabilité.

L. RON HUBBARD
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE REGLEMENT DU HCO DU 11 AVRIL 1961

CenOCon

COMMENT FAIRE SON TRAVAIL DE MEMBRE DU PERSONNEL

Si vous voulez obtenir une dissémination d'un niveau plus élevé et un salaire plus élevé, la façon d'y arriver est très simple.

1. Faites votre travail.
2. Insistez pour que les autres membres du personnel fassent le leur, mais ne le faites pas pour eux.

Exemple d'erreurs : Le Secrétaire du HCO est tellement occupé à être D of P ou D of T, qu'aucune casquette ni aucun Bulletin Technique n'est vérifié. Résultat : randomité. Le Secrétaire de l'Association est tellement occupé à être le Directeur des Comptes que, en tant que Cadre, il ne supervise rien et n'aide personne. Le D of P fait tellement d'admin qu'il n'y a aucun résultat technique. Etc., etc.

Vous pouvez porter plusieurs casquettes. Le fait est, faites ces casquettes-là, pas d'autres casquettes.

Chaque fois que vous faites le travail de quelqu'un d'autre à sa place, vous êtes en train de dissimuler un trou camouflé. Les gens qui sont des trous camouflés créent du Dev-T. Tout d'un coup, vous vous apercevez que vous êtes en train de protéger les incompetents, que vous avez beaucoup de personnel mais que le travail n'est pas fait et que vous n'avez pas de paie.

Ne protégez pas les incompetents. Laissez-les, soit se noyer soit se faire auditer.

Faites votre propre travail.

Refusez de faire celui des autres.

Montrez que les membres du personnel incompetents sont incompetents en laissant le trou ouvert, non pas caché.

Ne dissimulez pas le mauvais travail aux Cadres. Votre jeu ne consiste pas à protéger les crétins mais à accomplir votre travail.

Alors s'il vous plait, faites votre travail et faites-le bien.

Même si un Cadre vous demande de faire le travail de quelqu'un d'autre, ne le faites pas. Demandez-lui plutôt : « Suis-je transféré ? » Si la réponse est non, dites-lui d'aller se faire voir. Je vous soutiendrai.

Faites votre travail. En quoi consiste-t-il ?

Et vous verrez : vous aurez une dissémination plus étendue et des rentrées d'argent plus élevées.

Chaque heure que vous passez hors-poste à faire le travail de quelqu'un d'autre est une heure perdue sur vos lignes. Ces heures s'accumulent. Ce n'est qu'alors que vous devenez fébrile, surchargé de travail et dispersé.

Alors je vous en prie, faites votre propre travail et laissez les autres se ramasser la tempête s'ils ne font pas le leur.

Moi, je fais mon propre travail. J'ai des casquettes bien définies. Ce sont la recherche, écrire, la dissémination, les buts, la justice et le personnel de niveau supérieur. Chaque fois qu'un membre du personnel commet une bourde, ça a tendance à remonter les lignes et à bousculer mes casquettes.

Alors, s'il vous plaît, occupez-vous de votre propre travail. De cette façon, le monde prospérera et nous aussi.

L. RON HUBBARD

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 mon casier, 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 l'envoyez pas à quelqu'un d'autre, aucun travail ne vous reviendra jamais, 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 l'envoyer à quelqu'un d'autre ; lorsque vous renvoyez quelque chose à quelqu'un d'autre, vous devez le relire, le digérer et vous en occuper à nouveau ; alors n'envoyez jamais le travail à d'autres, faites-le pour qu'il soit fait une fois pour toutes.

Vous pouvez créer une confusion à n'en plus finir sur une ligne de comm en vous imaginant que la façon la plus facile de ne pas travailler, c'est d'envoyer les choses à quelqu'un d'autre ou de ne pas s'en occuper. Tout ce dont vous ne vous occupez pas revient et mord. Tout ce que vous envoyez ailleurs doit être fait lorsqu'on vous le renvoie.

Alors si vous êtes un vrai amoureux du repos, 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 n'enverrez jamais rien à personne 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 d'envoyer tout le travail à quelqu'un d'autre, 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 casiers.

Alors venez fainéanter avec moi.

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

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 1er MAI 1965

PUBLICATION III

Pas de repolycopie générale
Afficher près du nouvel organigramme,
verni ou avec toutes les lettres refaites

L'ORGANISATION - LE SCHÉMA DE L'ORGANISATION

Avec notre organigramme et notre modèle d'organisation, nous avons non seulement un organigramme, mais aussi un « système philosophique » qui nous fournit les niveaux d'êtres capables et super-capables, ainsi qu'une analyse de notre propre vie.

Si vous regardez les niveaux inscrits au-dessus des Départements, vous voyez les travées *du* Pont que l'on emprunte pour atteindre l'état de Release, de Clair et d'OT. Vous pouvez facilement voir lesquelles manquent dans votre vie et dans celles des autres. Celles-ci se trouvent dans la partie supérieure de l'échelle de conscience.

Quand vous regardez les noms des Départements, vous pouvez voir ce qui manque dans votre vie.

Vous pouvez également voir les failles de votre poste ou de votre travail, car chaque travail comprend tous ces « noms de Département ».

Quand vous regardez les noms des Divisions, vous voyez ce que doit être le « Cycle de Production » dans cet Univers pour réussir. En étudiant ceci, vous pouvez voir pourquoi d'autres entreprises échouent. Il leur manque l'une ou l'autre de ces Divisions.

Bien que cette organisation semble avoir un grand nombre de Départements et ne convenir qu'à un large groupe, elle convient à n'importe quelle org de n'importe quelle taille.

En élaborant ce tableau, le problème qui s'est présenté à moi fut le suivant : comment surmonter les changements continuels de l'org qui surviennent en raison de l'expansion, et comment l'appliquer à des organisations de tailles différentes ? Ce tableau s'applique à des effectifs qui vont d'une personne à des milliers, sans modification. Il y a simplement un nombre plus ou moins élevé de postes qui sont remplis. C'est le seul changement.

Le ratio du personnel est : une personne d'administration dans les cinq Divisions non techniques pour une personne technique dans les Divisions « Technique » et « des Qualifications » (seule exception : les auditeurs pour le staff et les membres actifs à l'extérieur comptent comme staff administratif). On ajoute du personnel selon un système de *rotation* dans les Divisions non techniques, chaque fois qu'on met une personne technique dans la Division Technique ou la Division des Qualifications.

On aborde le tableau par la gauche et on va vers la droite.

Il s'agit en fait d'une spirale, la Division 7 étant placée plus haut que la Division 1 et y étant contiguë.

L'organisation se corrige elle-même par la Division de la Revue, sous l'autorité de la 7e Division.

Les organisations suivent des phases. Les phases sont en accord avec le « Cycle de Production ».

Une org en formation, n'étant pas encore capable de fonctionner complètement, est une Org de **Classe Zéro**. Elle n'est que sur « Reconnaissance » et elle ne donne qu'un Cours de Classe Zéro et n'utilise que des procédés du Grade Zéro. Quand elle peut délivrer le Cours du Niveau 1 et utiliser des procédés du Grade 1, elle est alors une Org de Classe 1. Etc. Le HGC de l'org n'a pas le droit de donner des procédés plus élevés que la Classe qui est délivrée dans l'Académie. Seule l'Unité de Revue de Remise en Place des Cas (Review Case Cracking Unit, ndt) a le droit d'utiliser des procédés au-dessus de la Classe de l'org et uniquement si son personnel de Revue en a reçu l'autorisation de Saint Hill.

Il y a deux tendances que l'homme a et que ce tableau résout.

Les systèmes de l'homme reposent sur les groupes et les masses de gens.

Mais chaque personne sur *cet* organigramme-ci est « *statistiquisée* ». Cela signifie que le travail qu'elle fait est représenté par une statistique qui peut être vérifiée. Elle n'est pas perdue dans un groupe.

La tendance à remplir chaque case indiquée sur un Organigramme (c'est ce que l'homme fait habituellement) est modérée par la formule selon laquelle il ne doit y avoir qu'un membre du staff administratif pour chaque membre du staff technique tel que mentionné ci-dessus. Par conséquent, les Divisions 4 et 5 ont un effectif considérable, cinq fois plus grand que chacune des autres Divisions.

En prenant de l'expansion, chaque Département acquiert sept Sections, puis chaque Section acquiert sept Sous-Sections, chaque Sous-Section acquiert sept Unités.

Au moment de la parution de cette Lettre de Règlement, nous voyons que la Scientologie elle-même se trouve juste à la fin de son « Cycle de Dissémination » (Division 2) et entre tout juste dans son « Cycle d'Organisation » (Division 3). Ce sera un « Cycle d'Organisation » long et complet. Ceci sera finalement suivi par un « Cycle de Qualifications » dans lequel nous mettrons la civilisation d'aplomb. Après cela, viendra un « Cycle de Distribution » dans lequel nous emploierons la Scientologie ailleurs dans l'Univers et puis viendra encore le « Cycle de Source », qui nous trouvera tous à un niveau supérieur.

Ce modèle restera probablement en usage pendant très longtemps.

Ce tableau est l'une des très *rare*s choses en Scientologie qui n'est pas complètement nouvelle. Il vient d'une ancienne organisation et je l'ai peaufiné, suite à une expérience considérable, en y ajoutant la Scientologie et nos Niveaux. Il est basé sur un modèle extrêmement réussi.

Ce modèle d'organisation n'est pas conçu pour faire de l'argent ni des scientologues comme on pourrait le penser. Tout son but est de créer « l'aptitude à améliorer les conditions », ce qui est la mission de la Scientologie.

LES NIVEAUX

Ce qui vous intéresse principalement dans ce Tableau, ce sont, bien sûr, ses Niveaux.

Il y a plus de trente-deux Niveaux, à gauche du tableau, qui traitent des états humains moyens.

Notre Tableau montre comment nous montons sur le Pont au niveau Communications (Niveau 0), puis comment nous progressons, Division par Division, jusqu'au Niveau VII. Une Division équivaut à un Niveau de gauche à droite.

Les aptitudes regagnées dans ces Niveaux sont inscrites au-dessus des noms des Départements (Communication, Perception, Orientation, Compréhension, etc.) et nous mènent tout du long jusqu'à un nouvel état au Niveau VII.

À mesure qu'elle progresse sur cette ligne, de gauche à droite, un Niveau est donné à la personne chaque fois qu'elle passe une Division.

Au Niveau V, nous trouvons que nous pouvons faire avancer les gens sur le Pont à partir des états humains les plus bas et ce, avant que nous ne sortions nous-mêmes en haut.

Par conséquent nous laissons derrière nous un Pont.

En 1950, lorsque j'ai dit : « Pour l'amour du ciel, construisez un meilleur Pont », j'ai dû le faire moi-même.

Mais voilà, c'est non seulement un Pont, mais aussi une organisation pour porter le poids de sa travée, une chose très nécessaire.

L. RON HUBBARD

FONDATEUR

L'ORGANIGRAMME ET LE VIVRE

UNE CONFÉRENCE DONNÉE LE 6 AVRIL 1965

Merci.

Eh bien, aujourd'hui est un jour à marquer d'une pierre blanche. Aujourd'hui est un jour exceptionnel. C'est pratiquement le premier jour où j'ai amené des notes à une conférence. Donc je veux que vous marquiez bien ça. Et quel jour sommes-nous ?

Le 6 avril A. D. 15. Donc vous devriez marquer cette date : « Ron a apporté des notes à la conférence. »

Vous avez beaucoup entendu parler d'organisation et de réorganisation, et de ré-organisation. Et je vais vous parler du nouvel organigramme pour toutes les organisations à travers le monde. Et vous allez découvrir que vos notes là-dessus vont probablement être assez embrouillées. Tout ça va être publié dans le numéro 8 de *The Auditor*, l'organigramme tout entier, et il va également y avoir une Lettre de Règlement du HCO du 3 avril 1965 qui sera publiée et qui donne l'organisation fondamentale en détail. Et beaucoup de choses ont été investies là-dedans, et en fait, je n'ai travaillé sur pratiquement rien d'autre depuis des semaines. Bien sûr, j'ai travaillé sur tout le reste pendant des semaines, en plus, voyez ? Mais ma concentration s'est trouvée là-dessus et d'une façon, ça a stoppé le... personne ne va vouloir croire ça. Les gens sont quelque peu alarmés par le nombre de lettres de Règlement qui sortent, etc. Celles-ci font partie du nouveau Livre des Casquettes et elles sont simplement en train d'être publiées pour qu'elles sortent, de façon à ce qu'elles ne causent pas trop de randomité, parce que lorsque nous enverrons ces nouveaux Livres des Casquettes aux imprimeurs, probablement qu'on les aura en 68-70, quelques données manquantes entre alors et maintenant pourraient s'avérer très catastrophiques ici et là.

Donc, vous remarquez que dans les organisations, etc., ces choses sont publiées simplement sous la forme « pas de repolycopie générale ». « Pas de repolycopie » signifie qu'elles sont découpées sur un stencil et simplement imprimées et quelques exemplaires sont envoyés à chaque org. De toute façon, vous allez beaucoup voir cet organigramme. Et je vous fais simplement remarquer qu'il y a quelque chose à comprendre à ce sujet. Et il y a beaucoup de choses à comprendre là-dessus. Et la première est qu'un organigramme ne change pas, quelle que soit la taille de l'organisation. Il peut s'allonger vers le bas, mais il ne change pas dans ses caractéristiques importantes, ses Départements, ses Divisions ou quoi que ce soit d'autre. Cela demeure constant et peu importe s'il s'agit d'une organisation Classe 0 qui consiste en trois bonshommes qui essaient de lever le nez de la piste en tant qu'organisation ou d'une organisation de 200 000 membres du personnel ; ce sera le même organigramme.

Je sais que cela vous surprend, mais j'ai failli vous dire le chiffre véritable : 2 milliards.

Cet organigramme a une longue histoire, et c'est un organigramme perfectionné. Autant que je vous dise la vérité ici, entre nous : c'est un organigramme perfectionné dont je vous ai parlé dans une conférence antérieure, sur une ancienne civilisation galactique. Et vous dites : « Mais qu'est-ce que ça fait chez nous ? » Eh bien, nous y avons appliqué la Scientolo-

gie et nous avons découvert pourquoi cette civilisation a fini par échouer. Il lui manquait quelques Départements et c'était suffisant pour tout gâcher. Et elle a seulement duré 80 billions d'années. Nous allons durer beaucoup plus longtemps, donc nous voulons quelque chose de solide. Nous ne voulons pas de ces affaires temporaires, en coup de vent, vous savez ?

Et en fait, pratiquement tous les gouvernements de cette planète se sont cassé le nez avant qu'on ait même entendu parler d'eux. Ils se développent et ils disparaissent si vite que l'histoire est pratiquement incapable de suivre. Je vous parie que — tenez, juste hier, juste l'autre jour : 1 500 ans avant J.-C. — vous ne pouvez pas me dire la civilisation principale qui existe... Parfaitement, j'étais sûr que vous ne pourriez pas : vous ne connaissez pas le gouvernement qui était au pouvoir en Europe et au Moyen-Orient 1 500 ans av. J.-C. Voyez ? Simplement ce tout petit, petit laps de temps. Qu'est-ce que c'est, 3 500 ans ? Vous ne pouvez même pas vous en rappeler. Temporaire ! Du bricolage ! On n'a pas compris. Personne n'avait jamais été à l'école pour apprendre les organigrammes — on n'y connaissait rien.

En fait, il y a eu plein d'écoles sur les organigrammes. Ils n'avaient pas la Scientologie, mais ils avaient des organigrammes. Il y a eu quelques-uns des organigrammes les plus dingues qu'on ait jamais inventés. Ne croyez pas que l'armée des États-Unis ait un organigramme ; elle n'en a pas. Les armées n'ont pas d'organigramme ; elles ont des tableaux de commandement ! *Humf!* Vous voulez voir l'image d'une personne suppressive, regardez l'organigramme d'une organisation militaire. Ça marche comme ça : général en chef, adjudants-majors, officiers, les moins que rien. Partout, sauf dans l'armée mexicaine. Elle, elle a des généraux en chef et c'est tout. Ce sera comme lorsque nos bureaux locaux utiliseront ce tableau pour la première fois, et ça ressemblera à l'armée mexicaine, parce que tout le monde sera une huile. Deux rangs d'huiles. Maintenant, notre organigramme est érigé pour rester là et donc il a été élaboré très soigneusement en s'appuyant sur divers principes philosophiques connus de sorte qu'il est lui-même une machine philosophique. Et dans très peu de temps, vous allez voir cet organigramme, dans un centre de communication, là où le public peut passer à côté, devenir un point d'embouteillage. Je peux vous le garantir, ça va devenir un point d'embouteillage et vous allez recevoir des petits messages de la part des communicateurs qui diront : « Est-ce qu'on ne peut pas mettre l'organigramme derrière une porte, ou quelque chose, qu'on puisse travailler un peu, oui ? » Non, ce n'est pas la chose à faire. Il faut juste agrandir le centre de communication — vous voyez, élémentaire — et mettez simplement une copie de l'organigramme ici, où le public peut le regarder. Inscrivez dessus : « Ne regardez pas cet organigramme, regardez celui-là », vous savez, afin de les écarter du passage, parce que vous n'allez pas réussir à tenir les gens à l'écart de cet organigramme.

Ça a l'air très drôle, très drôle. Comment est-ce qu'un organigramme peut d'un seul coup prendre tant d'importance ? Eh bien, vous le verrez avant la fin de cette conférence.

Maintenant, ce qu'il faut surtout savoir là-dessus, c'est qu'un tableau de commandement ne représente qu'une petite fonction minuscule de rien du tout ; c'est une fonction mineure d'un tableau d'organisation, parce qu'un tableau d'organisation doit prendre en compte la fonction et il doit prendre en compte l'activité et il doit prendre en compte ce qui arrive. Et vous regardez le tableau d'organisation d'une armée et vous ne trouvez nulle part où adresser une bataille perdue. Eh bien, c'est plutôt intéressant, non ? Qu'est-ce qu'on fait avec les batailles perdues ? Je vois de là un signaleur de l'armée essayant de mettre une bataille perdue quelque part sur l'organigramme d'une armée. Il essaye de trouver la corbeille du bonhomme qui est chargé de ça. Où est-ce qu'on envoie cette bataille perdue ?

Alors, maintenant, laissez-moi vous dire pourquoi ils échouent. En voici le principe, et c'est un principe de cet univers : si la fonction n'est pas exprimée, elle sera endossée inconsciemment par tout le monde. Et maintenant vous pouvez vous écrire ça en lettres de feu en plein sur l'os frontal pour ce qui est des organisations. Juste sur le devant de votre crâne, de façon à ce que vous puissiez le regarder en tant que thétan. Écrivez-le, bien sûr, à l'envers, pour pouvoir le regarder correctement.

La fonction qui n'est pas exprimée est endossée par tout le monde et cela devient donc très important lorsque je dis : « Où est-ce que vous mettez la bataille perdue ? » Eh bien, rien que ça (et c'est un point très mineur) finirait évidemment par faire échouer l'organisation possédant un tel organigramme, parce que sa décadence est branchée sur pilote automatique. Mais bien sûr, le bank réactif de l'Homme étant ce qu'est le bank réactif de l'Homme, évidemment qu'il inventerait un tel organigramme. Maintenant, lorsque vous avez donc l'un de ces organigrammes, vous avez un défaut inhérent qui est presque du même ordre de grandeur que celui que je viens de vous dire — la fonction qui n'est pas exprimée sur l'organigramme est endossée par tout le monde de façon inconsciente, voyez (et vous pouvez prendre note de ça, parce que c'est très important) — et c'est l'autre fonction maîtresse qui nous donne les bureaucraties, et c'est : lorsque vous mettez une case sur un organigramme, elle sera remplie. Et cela est en état de guerre avec l'autre fonction.

Eh bien, jetons un coup d'œil à ces deux données contradictoires, elles sont à peu près du même ordre de grandeur. Si vous n'exprimez pas la fonction sur l'organigramme, elle sera endossée inconsciemment par tout le monde et l'autre donnée : si vous mettez une case, un carré, une fonction sur un organigramme, on y assignera des gens. Inévitablement et invariablement, vous allez découvrir que c'est le cas. Ces deux choses-là alors sont en état de guerre et n'ont pas été résolues par les organisations du passé.

Alors en essayant de rester dans le domaine du possible sur le plan du personnel — du possible sur le plan économique, du possible du point de vue population, etc., en essayant de rester dans ce domaine — ils abandonnent des fonctions de l'organigramme. Parce qu'ils ne peuvent pas avoir une organisation si grande que ça, parce que, encore une fois, c'est une donnée cachée que les gens vont remplir la case. Ils mettront quelqu'un dans cette case. Vous avez une case là, et elle dit : « Cireur des bottes de l'adjudant-major. » Oh, vous verrez un cireur de bottes d'adjudant-major se présenter. Il peut être complètement inutile. Peut-être que les adjudants-majors ont cessé de porter des bottes, mais il sera là. Et s'ils ont négligé d'enlever les mules des tableaux de l'armée américaine, vous allez trouver des mules et des muletiers et des gardiens de mules et des corroyeurs de cuir de mules, et je vous parie que quelque part aux États-Unis, en ce moment même, il y a des tonnes de mules. Je vous le parie.

Et je vous parie qu'en réformant les tableaux de la cavalerie, lorsqu'ils l'ont mécanisée — les gens qui aiment les animaux n'aiment pas les machines, alors ils ont changé la cavalerie et l'ont mécanisée, vous voyez, en suivant la théorie que la cavalerie parcourt la campagne, quelque chose comme ça. Mais ils ont oublié d'enlever les éperons aux officiers, vous voyez ? Alors, je sais de façon certaine qu'ils ont oublié d'enlever certains points de leurs organigrammes. Et vous allez commencer à découvrir des choses vraiment bizarres si vous vous faufilez dans un régiment de cavalerie, ces jours-ci. Ils sont mécanisés. Ils se trouvent dans des tanks, ils ont des motocyclettes et ils ont des voitures blindées et ils ont des Jeeps et toute cette sorte de choses — les officiers portent toujours des éperons. C'est sûr que ça fiche en l'air les garnitures des tanks, en plus, quand ils entrent et sortent des tanks. Mais si vous

regardiez alentour, vous verriez des choses étranges. Si vous alliez regarder leur organigramme, eh bien, ça n'y est pas.

Maintenant, si aucun réparateur de tanks, ou quelque chose comme ça, n'était prévu, vous ne les y trouveriez pas. Curieusement, l'Homme, lorsqu'il travaille en équipe, doit avoir des règlements donnés ou ce n'est pas une équipe. Il ne peut pas travailler en tant qu'équipe sans des règlements donnés, donc il ne travaille que comme un tas d'individus. Même de mauvais règlements, vous voyez, fera au moins de lui une équipe. Est-ce que vous me suivez ? Ce n'est pas tellement le fait que des règlements soient mauvais ou bons, c'est : « Est-ce qu'il en existe, et est-ce qu'on les suit ? » Heureusement, je ne rédige pas les règlements sur la base de « n'importe quels vieux règlements valent mieux que pas de règlement du tout », mais il se trouve... (Quelqu'un va maudire sa tête, à ne pas pouvoir se faire entrer ça dans le crâne un jour ou l'autre. Il va sans doute se rappeler cette phrase sur la bande et me la mettre devant le nez. Vous feriez mieux, sans doute, de la couper.) Mais c'est vrai. N'importe quel règlement vaut mieux que pas de règlement, parce que c'est cela qui crée l'équipe. C'est simplement l'accord. C'est simplement l'accord présent, et s'il n'y a pas d'accord présent, vous avez des actions individualisées.

Et lorsque vous avez des actions individualisées, même si de temps en temps elles sont très spectaculaires et très réussies — ce qui colle l'auditeur dans un gain, vous voyez, et le fait perdre ensuite — cette individualisation très spectaculaire de l'action au sein du reste de l'équipe, assez étrangement, même si de temps en temps, il gagne une bataille, en fait, cela fait plus de mal que de bien. Parce que ça donne un exemple de violation de règlements qui ensuite brise l'équipe.

La pire équipe que vous ne vouliez jamais voir, est une équipe composée de super vedettes qui ont été prises au hasard pour en être les joueurs, avec des individualités spectaculaires de chacune des meilleures équipes d'un pays. Je me moque de ce à quoi vous jouez, si vous voulez une équipe vraiment infecte, prenez ces gars-là, parce qu'ils agissent en suivant les différents règlements de leurs différents entraîneurs, vous voyez ? Et ils sont déjà, comme joueurs vedettes, présélectionnés comme faisant quelque chose qui était très voyant, ce qui veut dire qu'ils ne suivaient même pas les règlements de leur propre équipe. Maintenant vous groupez tous ces bonshommes ensemble en pagaille et ils sont tous magnifiques individuellement, et un gâchis collectivement. Et ils pourraient sans doute être battus à plate couture par n'importe quelle petite bande de lycéens, au même sport, qui serait soudée par un règlement de jeu. Lorsque Bill fait ça, je fais ça. C'est ça. C'est la tactique 64. C'est quoi la tactique 64 ? « Eh bien, lorsque Bill fait ça, je fais ça et puis Joe fait ça. » C'est juste un règlement de jeu.

Maintenant, vous voyez, s'ils faisaient face à des individus qui étaient très, très bons individuellement et si ces individus auxquels ils faisaient face n'avaient pas de règlements donnés, est-ce que vous voyez que ces trois types dans l'équipe bien organisée pourraient facilement vaincre l'autre équipe parce que, en fait, au basket, il y aurait cinq hommes contre un individu, pas une équipe. En d'autres termes, chaque membre de l'équipe non organisée — chaque membre d'une équipe non organisée — se trouve désarmé et seul. Et donc n'importe quel petit groupe, peu importe sa petitesse, tant qu'il se trouve plus nombreux que l'individu, peut assez facilement vaincre l'individu. Alors nous, en Scientologie, comparés à la population mondiale, nous sommes un groupe relativement petit. Et nous avons tendance à être un tas d'individualistes endurcis, ce qui est bien dans nos vies privées, mais nos actions au ni-

veau de l'organisation doivent être coordonnées. Et si nous liions nos actions d'organisation et nos fonctions à travers le monde, et si nous avions une bonne similarité d'action, une bonne duplication d'organisation à organisation, et qu'alors nous rodions cela et assemblions cela très joliment — qui d'autre sur cette planète suit des règlements quelconques ? Personne. Même les cocos, qui sont les gens les plus près d'être organisés, ont tellement de scissions à propos de leurs règlements que personne ne sait si on doit suivre ceux de Lénine, ceux de Staline ou ceux de Khrouchev ou ceux de la nouvelle coexistence, voyez, ou encore les vieux règlements révolutionnaires — quoi qu'ils aient été. Et probablement, vous ne vous rendez pas compte qu'il y a eu à peu près... eh bien, je connais personnellement trois ou quatre sortes de communisme et donc je dirais qu'il y en a probablement trois ou quatre cents, vous voyez, parce que je ne suis pas, pour utiliser un mot compliqué, un « fana » du sujet, vous savez ?

Avez-vous jamais entendu parler d'un fana du feu ou de la police ? C'est le type qui, dès qu'il entend la sirène de la police, sort, saute dans sa voiture, vous savez, et il suit la voiture de police. Ou c'est le type qui suit les voitures des pompiers jusqu'à l'incendie. Et le fana de chemins de fer, eh bien, il est toujours quelque part en train de chercher de vieilles locomotives à vapeur, etc., et il demande à faire un tour sur le chasse-pierres ou quelque chose dans ce genre. « Fana ». Je ne suis pas un fana du communisme. Je ne les suis pas beaucoup parce que ce ne sera pas nécessaire, voyez ? Je n'aime pas devenir un fana de quelque chose qui ne fera pas longtemps partie du décor. Ça n'a pas d'avenir. Et ils n'en ont vraiment plus pour longtemps dans ce monde.

Pourquoi ? Eh bien, il y a deux bonnes raisons. La première, c'est qu'eux-mêmes ne sont pas si bons que ça. Ils sont une civilisation terrestre temporaire. Une de ces choses temporaires qui disparaît en... quoi ? — le temps d'un battement de paupières et ils sont partis, voyez ? Ils sont là une minute, partis la minute d'après. Disparus. Une opération du genre « parti en fumée ». Donc ils ne peuvent pas être là pour très longtemps et leur durée à elle seule, ne leur donne pas beaucoup de valeur en tant qu'adversaire, voyez ?

Maintenant, vous allez dire : « Qu'est-ce que vous voulez dire par « durée — ils ne vont pas être là pour très longtemps » ? Ils seraient là bien assez longtemps. » Bon, peut-être qu'ils seraient là assez longtemps pour la fission atomique, mais nous travaillons aussi là-dessus.

Bon, maintenant, le point où je veux en venir, c'est que si vous étiez mieux organisés, et si les organisations étaient mieux organisées, vous n'auriez pas à faire quoi que ce soit de particulièrement spectaculaire quant aux autres organisations. Vous me suivez ? Cela ne vous engagerait pas dans une guerre contre l'autre organisation. Nous ne voulons pas de guerre contre ces organisations.

Et assez curieusement, j'ai remonté chaque éclat que nous avons eu, à des écarts fantastiques par rapport aux règlements — des règlements très simples, élémentaires, connus.

Melbourne a explosé en enfreignant les règlements au sujet des remboursements. Ils n'ont tout simplement pas suivi la moindre partie des règlements au sujet des remboursements. C'est plutôt incroyable. Nos règlements sont que, quand quelqu'un n'est pas satisfait et ainsi de suite, et veut récupérer son argent, nous lui rendons promptement son argent. Nous lui disons aussi : « Eh bien, vous en avez terminé avec la Scientologie », mais ça s'arrête là. Nous ne voulons pas rester là à prendre son argent et à lui rendre son argent et à prendre son argent et à le lui rendre. Au diable tout ça, c'est trop pénible pour le Département des comp-

tes. Nous disons donc simplement : « D'accord. Tant pis pour vous. Voilà votre argent. Salut. » Et ça a été notre règlement depuis que le diable était au berceau. Et Melbourne n'a pas rendu son argent au gars. Non, non. Et quand ils lui ont rendu son argent, ils n'ont pas suivi le reste des règlements. Ils n'ont pas obtenu une déclaration de renonciation de sa part. Donc il a fait volte-face et il les a poursuivis en justice. Ils lui ont rendu son argent et il les a poursuivis en justice. De l'idiotie pure. Mais Melbourne est assez expert pour ce qui est de dévier des règlements, et pas besoin de couper ça de la bande.

C'est là qu'ils mordent la poussière, vous voyez ? Ils ne font pas partie de l'équipe. Et vous trouverez présents tous les symptômes de l'individualisation, qui sont qu'ils se plaignent des autres équipes, voyez ? Ils maudissent les autres équipes. Ils se mettent toujours en rupture d'ARC avec les autres équipes, voyez ? Et ils s'individualisent de plus en plus et de plus en plus et suivent les règlements de moins en moins et de moins en moins et soudain ils ne sont plus là, sauf si quelqu'un intervient avec la cavalerie lourde.

Alors, maintenant, si nous voulons progresser — nous avons beaucoup de bonnes organisations de par le monde, dont Melbourne désormais. (Je leur ai maintenant accusé réception.) La situation est qu'elles sont placées dans des zones plutôt stratégiques. Elles sont placées dans des zones stratégiques afin de pouvoir élargir la sphère d'influence. Et lorsque ces sphères d'influence se rencontrent à leurs propres limites, nous ne voulons pas qu'elles soient différentes et créent un ridge ; nous voulons tout simplement qu'elles s'écoulent en douceur et qu'elles se rencontrent. Vous suivez ? Tout est arrangé pour ça.

Donc maintenant, si nous sommes une bonne équipe et si nous faisons bien attention à nos cas individuels et si nous progressons en tant que personnes, en tant qu'êtres, et si nous faisons également partie de l'équipe, nous ne retomberons pas dans tous les ennuis que nous avons eus en tant qu'individus acharnés et forcenés il y a bien longtemps sur la piste. En d'autres termes, nous pouvons y arriver jusqu'au bout parce que nous aurons maintenu l'ordre jusqu'au bout.

En ce moment même, nous pourrions laisser partir les gens... Ça avait l'habitude de me consterner — j'ai déjà fait face à ce problème — cela me consternait que, à chaque fois que je nettoyait quelqu'un en tant que cas, il s'engageait dans une activité très affairée, très, très affairée, d'une sorte ou d'une autre, et il se lançait dans un gros affairement et il ne faisait rien du tout pour le progrès général. Parce qu'habituellement, il s'en allait et partait pour un bout de temps et ça marchait très bien pour lui, mais après un certain temps, eh bien, il s'effondrait en quelque sorte — la solitude et d'autres choses, vous voyez ? Ce n'était pas une belle performance ! Donc manifestement, nous n'étions pas en train d'y arriver avec son cas.

Nous découvrons donc que la stabilité du cas dépend de la bonne organisation d'individus. Voyez ? C'est aussi sensé que ça. Et alors nous pourrions y arriver jusqu'au bout. Et sans une poussée organisationnelle, le gars monte et peu m'importe si c'est dans mille ans — peu m'importe si c'est dans dix ans, mille ans, ou dix milliards d'années — eh bien, le revoilà dans le piège à thêta ou le revoilà qui chute. Ou le revoilà avec ce truc étalé sur toute la figure, il n'arrive pas à savoir ce que c'est. Et il a maintenant oublié comment parcourir le 8-C ou les Procédés d'Assistance par le Toucher. Alors vous voyez, ce serait une affaire temporaire, et comme pour un gouvernement de la Terre, ça ne vaudrait pas le coup de le faire.

Maintenant, ce n'est pas que quelqu'un essaie de souder tout le monde ensemble jusqu'à la fin des temps, mais je devrais dire de but en blanc, que chaque personne, que chaque

être, etc., qui progresse grâce à la Scientologie, devrait faire monter la Scientologie avec lui, il me semble que ce n'est que justice. Et vous allez alors découvrir que les choses vont marcher relativement bien et très facilement.

Maintenant, à quoi vous raccrochez-vous lorsque vous mordez la poussière, tout seul, au bout du monde, sur cette planète-ci ? À quoi vous raccrochez-vous ? Vous vous raccrochez à une organisation. Vous vous raccrochez à moi. Comment est-ce que je pourrais même être là s'il n'y avait pas d'organisation pour se charger des actions. Vous voyez ?

Alors une organisation n'est pas un mal nécessaire ni une raison pour laquelle... etc. L'organisation est là pour servir les Scientologues et pour s'occuper de la Scientologie et du public et pour la répandre, etc. Il y a énormément de raisons pour lesquelles elle est là, mais ce n'est pas une conférence sur ses objectifs. Mais souvenez-vous qu'il s'agit d'une activité coordonnée, donc elle doit être très près de la perfection, parce qu'une fois que vous en avez coulé une en bronze et commencé à vous en servir — vous savez, vous lui donnez sa forme définitive et vous la mettez en route — si elle n'est qu'à peu près bien, vous êtes cuits, parce qu'elle va devenir un monstre qui va tout dévorer et elle va échouer à cause des germes de sa propre destruction. Et ce qui détruit presque tout organisme, ce sont ses propres germes. Ce sont les choses qu'il a installées. Ce sont les choses que vous avez faites, et non pas ce qu'on vous a fait.

La seule manière pour vous de dégringoler, c'est d'avoir fait une erreur vous-même. Il doit toujours y avoir cette erreur antérieure. Parfois, elle est très légère. Parfois, vous ne pouviez absolument pas prédire que l'action se déroulerait comme elle l'a fait, mais elle est partie dans une direction totalement étrangère à celle à laquelle vous vous attendiez et vous aviez fait une erreur. Et c'est de là que vous commencez à chuter. Faites suffisamment de ces choses, et vous chutez vraiment. Mais ça demande d'en faire pas mal.

Et ce qui est intéressant, c'est qu'une organisation qui regarde la courbe de son revenu général descendre, ne se rend pas compte que lorsque je l'observe, je ne cherche pas une chose qui fait tomber cette courbe. J'en cherche cent mille. Je cherche les erreurs grossières, mais j'en cherche des quantités. Elles ne sont jamais vraiment composées d'une erreur majeure, d'une erreur absolument flagrante et majeure. Si vous avez l'habitude de chercher ça, vous faites la même erreur qui a été commise par tous les philosophes que je n'ai jamais lus. Il a fait une erreur. Elle est contenue sur ce tableau. Et ce qui est contenu, c'est ceci : il dit : « Ce que vous devez avoir, c'est la compréhension. »

« Ce que vous devez avoir, c'est la compréhension », dit le vieux philosophe. « S'il vous plaît, s'il vous plaît, s'il vous plaît. Ce que vous devez avoir, c'est la compréhension. » Mon vieux, c'est une erreur que j'ai faite moi-même et que j'ai perpétuée très longtemps, jusqu'à ce que je dessine cet organigramme l'autre jour, et que je me rende compte de la faute. C'est *des* compréhensions, c'est au pluriel.

C'est une espèce de piège. Vous regardez quelque chose et vous essayez de comprendre cette chose. Vous cherchez un seul gros truc à comprendre. Et ce n'est pas composé d'un seul gros truc à comprendre ; ça l'est de 15 ou 20 petits trucs. Et c'est sans doute la plus grosse erreur individuelle qui existe dans la philosophie dans son ensemble — le fait que les philosophes cherchent la compréhension. Ils cherchent une compréhension. Et je peux vous

dire tout à fait franchement qu'il y a 265 fois 6 pulsions dynamiques distinctes¹ chez l'Homme — pulsions dynamiques principales, fondamentales, distinctes, chez l'Homme. 265 fois. Il y a 265 fois 6 multiplié par 18 causalités différentes. Et maintenant la grande compréhension ici est qu'elles existent. Et l'autre compréhension, c'est qu'on s'est efforcé de les rendre si nombreuses que personne ne pouvait plus les englober.

Bon, d'accord, passons au prochain point de cet organigramme, vite fait bien fait. J'espère que je me suis bien fait comprendre sur la nécessité d'avoir une action organisationnelle. Il faut que ce soit fluide, il faut qu'il y ait des règlements donnés.

Et le prochain point, c'est qu'elle doit être compréhensible. On doit pouvoir la connaître. S'il n'y avait pas de système par lequel le tout se tenait, tout le monde se retrouverait à devoir mémoriser. Si ce n'était pas en catégories qui se recourent, si cet organigramme ne faisait pas différentes choses, s'il ne permettait pas le classement de différents types de communications, différents types de tâches ou de fonctions, etc., cela deviendrait simplement une maison de fous. Ce ne serait rien que le chaos. Alors, l'organigramme doit pouvoir exprimer les fonctions, les tâches, l'ordre consécutif des actions et des autorités. Et bon sang, cela fait beaucoup de choses à exprimer.

Sur un tableau en deux dimensions, vous allez exprimer les fonctions potentielles d'un staff d'environ deux mille personnes, et réduire cela à une personne. Et ce membre unique ne va pas être différent du staff de 2 000, de 200 000, de 2 millions, de 200 millions, de 2 milliards de personnes. Voyez ? Alors à quoi avons-nous affaire ici ? Eh bien, quelle énigme philosophique, n'est-ce pas ? Suffisante pour vous donner une bonne migraine rien qu'à y penser.

Comment allez-vous prendre une organisation qui pourvoirait aux fonctions d'un staff de deux milliards de personnes, les définirait, les décrirait (C'était les principes sur lesquels j'opérais.) et les réduire à une personne ? Eh bien, en fait, la première fois que j'ai fait ça, ça montait jusqu'à un staff d'à peu près 100 personnes. Vous pouviez atteindre ce nombre de 100 personnes avant d'avoir besoin d'un tout nouvel organigramme — et cela veut dire que l'organisation devait être démantelée et jetée — ou alors vous pouviez ramener ce nombre à trois et c'est le plus bas que vous pouviez atteindre. Vous pouviez seulement l'amener jusqu'à trois.

Et j'étais coincé entre trois et une centaine ou à peu près. Et j'ai dit : « Ça ne suffit pas. » Et j'ai commencé à me torturer la cervelle, à essayer de découvrir — je fais aussi bien de me torturer la cervelle ; parce que je ne veux pas me faire de mal à moi, donc je me suis donné le problème artificiel de le faire de telle sorte qu'il aille jusqu'à deux milliards (c'est entièrement et purement théorique, simplement pour avoir un nombre *zzzoum*, vous savez, gros) et se réduise à une personne. Et cela devait embrasser l'action, les fonctions, les tâches, l'organisation et la forme.

Et c'est pourquoi vous allez voir des gens regarder cet organigramme et créer des embouteillages, etc., parce que — tenez bon la rampe — il vous donne le cycle qui va de morceau de viande jusqu'à OT. Cela vous donne le cycle des actions qu'une personne effectuerait en venant du public. Donc c'est devenu également un organigramme pour le public, parce que

¹ Nous n'avons pas trouvé de références connues expliquant cette affirmation de LRH (note du traducteur, RO 2012).

le gars du public qui le regarde entre par la gauche et poursuit en ligne directe jusqu'à la droite. C'est tout. Et cet organigramme doit le prendre en charge, comme il faut, tout au long du chemin. Il faut donc que ce soit la voie. Il faut donc que ce soit la route.

Maintenant, si on veut suivre les lois et les principes de la formation d'un canal, et ce que vous faites pour que le canal continue de fonctionner et pour garder une impulsion dans ce canal : vous devez, bien entendu, avoir une impulsion dans le canal. Les bords du canal doivent être solides. Les barrières qui se trouvent dans ce canal doivent être enlevées. Il faut remédier à la non-exécution des avancées dans ce canal et éliminer les distractions en provenance des frontières de ce canal. Et il doit y avoir une destination pour la chose qui voyage sur ce canal. Elle doit avoir un point de départ et un point d'arrivée. Et nous avons défini la vie, et la vie, sans ce canal, n'existera pas. C'est le vivre ! Vivre consiste à suivre une certaine direction, poussé par un but et avec un endroit où arriver.

Cela consiste principalement à enlever les barrières du canal, tenir les bords bien fermes, ignorer les distractions et renforcer et redonner de l'élan à son progrès le long du canal. C'est la vie et c'est cet organigramme. Il a été inventé avec malice et préméditation pour mettre quelqu'un dessus et pour le pousser jusqu'au bout. Il est construit pour enlever les distractions, pour renforcer les bords, pour retirer les barrières, pour remédier à la non-exécution, pour redonner de l'élan à toute particule qui se trouve sur le chemin, avec une destination pour celle-ci. Il fait toutes ces choses.

Non seulement ça, mais il vous donne tous les niveaux qui vont exister désormais pour le programme de gradation ; tous les niveaux pour le programme de gradation. Et c'est là que l'état de Clair a surgi d'un seul coup, après toutes ces années. D'un seul coup, j'ai jeté un coup d'œil à ça et j'ai découvert exactement où le niveau de l'état de Clair se situait. Le Clair est une espèce de bébé OT. Il n'a pas encore appris à marcher, mais franchement il n'y a rien, rien à effacer entre l'état de Clair et l'état d'OT, excepté l'univers physique. Son bank suivant, bien entendu, c'est l'univers physique. Et je ne pense pas qu'il va s'en aller effacer ça à toute vitesse, mais il pourrait partir avant ou partir après, non ? Il ne serait pas obligé de l'effacer. Mais ça, c'est un Clair. Le Clair, c'est un bébé OT. Donc, cela se produit sur l'organigramme. Eh bien, vous prenez un bébé ; il se porte merveilleusement bien, mais ça non, il ne sait pas marcher. Vous avez déjà remarqué ça ? Vous suivez ? Il est Clair comme un carillon, vous savez. Ça veut dire — je veux dire, vous pouvez le faire carillonner et il sonnera pendant des heures. Merveilleuse condition. Il a énormément d'expériences, si seulement il pouvait y faire appel. Je me suis heurté de plein fouet à ça, moi-même. Je ne sais pas si vous avez déjà lu le bulletin ou non. L'avez-vous dans les mains ?

Parfait ! Je ne sais pas ce que vous en avez pensé. Ça vous a donné un choc terrible, j'imagine.

Mais un Release, ça fait longtemps que nous observons le Release. C'est très drôle. Je n'ai jamais pu trouver quelqu'un qui pouvait vérifier un Release ou un Clair. Et ils ont de grosses disputes — de grosses disputes à propos d'un Release. Il y a uniquement une question à poser, mais ils ne semblaient jamais capables de dire si quelqu'un était vraiment un Release. Et de grosses disputes ont suivi au sujet de l'état de Clair. Bien entendu, il fallait que, dans cette progression, cette position exacte soit à portée, avant que je puisse dire soudain : « Pour l'amour de Dieu ! Mais que diable ! » Vous savez ? J'ai eu toutes les bonnes réponses, et nous avons eu toutes les bonnes réponses tout du long jusqu'au sommet ! C'est ça qui est si drôle,

vous savez ? 1952, les conférences de Philadelphie, vous savez ? C'est très drôle. Elles vous disent tout sur l'état d'OT.

La Création des Aptitudes Humaines, publié ici en Angleterre, il y a très longtemps, contient les étapes que vous effectuez à présent. Bien entendu, vous ne pouvez pas faire ces étapes avec le bank réactif qui vous barre la route, parce que cela réactive le bank et le bank vous remet dedans. C'est quelque chose de dingue. Vous voyez ? Donc c'était là et je l'ai regardé bien en face. Alors j'ai décidé : « Eh bien, mon petit Ron, la seule chose que tu peux faire c'est d'avouer. Allez admetts-le. D'accord, c'est comme ça. » Parce que nous laissons aux universités le soin de se rendre populaires avec les données et nous, nous nous en sortons mieux quand nous disons simplement ce que nous savons lorsque nous le savons. Et c'en est un exemple.

Alors, ces points-là doivent apparaître sur cet organigramme. On doit les traiter sur cet organigramme. Parce qu'il n'y a qu'une seule sorte d'être que cet organigramme ne traite pas. Il ne traite pas la classe de thétan-wog siphonné X-2, voyez ? Et que le diable m'emporte si l'organigramme ne traite pas tous ces types d'êtres. Et ce sont des types d'êtres différents, à mesure qu'ils progressent, vous voyez ? Ils vont agir différemment et ils vont se comporter différemment. Par conséquent, nous avons dû prendre la voie qui consiste à tenir compte de ce fait. Et donc la manière la plus facile de faire ça, etc., c'était tout simplement d'exprimer les différentes étapes sur l'organigramme lui-même et de les faire correspondre avec les Départements de l'organigramme. Donc vous trouvez que chaque Département de l'organigramme exprime une de ces conditions.

Alors, maintenant, je savais que personne d'autre ne voudrait prendre le point d'origine, de base, sur la ligne horizontale, donc je l'ai fait. Et c'est la première organisation que nous avons jamais eue en Scientologie. Et c'était le Bureau de L. Ron Hubbard, c'est le Département Un, vous voyez ? C'est le Bureau de L. Ron Hubbard. C'est le vieux Bureau de Phoenix en Arizona, que j'ai mis sur pied en premier, et il a fini par devenir la HASI. Eh bien, qu'y a-t-il de plus élémentaire que ça ? Et j'ai essayé d'imaginer qu'est-ce qu'on pourrait y mettre d'autre, parce que je savais qu'il y avait quelque chose d'un peu étrange là-dedans, et tout à coup, je me suis rendu compte que nous avions oublié une partie de notre propre piste — de la piste de la Scientologie. Et c'était la première organisation de Scientologie, et assez bizarrement, elle fonctionne encore. Et elle fonctionne exactement comme ça.

Et lorsque nous avons essayé de redresser Saint Hill, ici l'autre jour, j'ai découvert que les seules choses qui clochaient, ici, dans ma sphère, c'était que les lignes qui sont toujours en place dans le Bureau de L. Ron Hubbard n'avaient jamais été connectées à Saint Hill. Mais elles essayaient de se mettre en place tout le temps, sauf que personne ne les avait connectées. Il y a toujours un communicateur de LRH et il a des tas de tâches multiples d'un genre ou d'un autre. Une telle personne a énormément de choses à faire. Et cette personne s'occupe des signatures, c'est une chose, des autorisations et des signatures. Et vous allez voir ces choses arriver, et elles sont dactylographiées dans différentes parties de l'organisation. Elles sont éparpillées dans toute l'organisation.

Les gens se demandent : « Bon, combien de temps vais-je avoir cette ligne ? » Vous savez ? « Ça n'a pas l'air d'appartenir... » Eh bien, ça appartient au Bureau de L. Ron Hubbard, bien sûr. C'est une lettre écrite pour que je la signe ou c'est un certificat qui doit recevoir ma signature, ou c'est quelque chose d'autre que je dois signer. C'est tout bonnement

l'une de ces nombreuses fonctions, voyez ? Il y a tout un tas de ces petites choses. Il y a « Où est mon dossier de lettres de Règlement ? », voyez-vous ? Il y a ce genre de fonction. Il y a toutes sortes de petites fonctions de ce genre, qui, si on s'en passe et qu'on les éparpille dans toute l'organisation, ailleurs, vont en quelque sorte mettre tout le monde dans le pétrin.

Eh bien donc, ces choses-là sont toutes rassemblées et elles se trouvent dans le premier Département. Mais la chose principale à savoir à propos du premier Département, c'est qu'il s'agit d'une assignation de conditions. Nous avons certaines personnes en ce moment qui ont des conditions qui leur pendent au nez, parce que — pour la bonne et simple raison suivante : que s'ils outrepassent une condition, s'ils essayent d'être dans une condition, alors qu'ils sont dans une autre... Je vais vous donner un exemple. Ils essayent d'être dans la condition d'urgence, alors qu'ils sont en condition, disons, d'affluence — vous savez, ils ont plein d'argent et s'ils essayent d'agir comme s'ils étaient en condition d'urgence, ils se retrouveront très rapidement en condition d'urgence. Vous voyez ? Et inversement, assez bizarrement, s'ils essayent d'être dans une condition d'affluence, alors qu'ils sont dans une condition d'urgence, alors là mon vieux, ils seront en condition d'urgence.

J'ai trouvé tout un tas de formules, d'une sorte ou d'une autre, qui déterminent les étapes qui doivent être effectuées — il s'agit de Règlement élémentaire — elles déterminent les étapes qui doivent être effectuées pour n'importe quelle condition d'une organisation ou de son Département. Alors le nom de cette zone est Conditions et il s'agit du point « conditions ». Et c'est ce qui annonce les conditions, mais bien sûr, si vous déformez cela, lorsque quelqu'un arrive, de quoi est-ce qu'il vous parle ? Eh bien, il vous parle de conditions. Il vous parle de ses conditions d'existence ou bien il vous parle des conditions dans le monde. Il a toujours une condition à l'esprit. Et c'est ce qui se trouve de ce côté, en dehors du tableau, là où sont les morceaux de viande, vous voyez ? La première cognition est qu'il y a une condition.

C'est la première chose qu'une personne doit apprendre : qu'il y a une condition. Le monde part à la dérive. Ils pensent qu'il y a beaucoup de gens qui traitent les choses mentales et ils pensent qu'il y a beaucoup de docteurs dans le coin qui guérissent tout, vous savez, et ils pensent qu'il y a des gouvernements qui s'occupent de leurs citoyens. Ils sont dans un doux petit rêve theetie-weetie, vous savez ? Et ils n'ont jamais vraiment examiné les conditions, vous voyez ? Le type n'est absolument pas conscient de sa propre condition. Pas le moins du monde conscient de sa propre condition. Savez-vous ce qui va lui arriver ? Est-ce que vous vous rendez compte que très bientôt il sera mort ? Voilà la condition dans laquelle il se trouve. Il va mourir. Et savez-vous que vous pourriez regarder quelqu'un droit dans les yeux et lui dire cela en toute vérité. Il va mourir. Ça paraît tellement ordinaire à un être humain qu'il soit obligé de mourir, que ça ne lui vient jamais à l'esprit en tant que condition. C'est une condition de sa vie de tous les jours. Il vieillit, alors il va mourir.

Lorsque vous dites ça à quelqu'un, ça le met un petit peu en état de choc. Vous lui dites : « Vous allez mourir. C'est la condition dans laquelle vous êtes. Vous allez mourir. » Et savez-vous que la profession médicale tout entière et toutes les compagnies d'assurance ont bâti toutes leurs affaires sur cette unique déclaration : « Vous allez mourir ! » Voilà la condition. C'est la condition de la race humaine.

Alors en fait, cela part de la mort, voyez, vers la première partie de notre organigramme, c'est-à-dire que nous disons : « À ce point de l'organigramme, il n'est pas forcément

vrai que vous allez mourir. Oui, bon, si vous continuez comme vous êtes, vous allez mourir ; mais ce n'est pas forcément vrai à ce point de l'organigramme. Vous n'êtes pas obligé de mourir. Et ça, c'est une condition de la Scientologie, voyez ? Vous n'êtes pas obligé de tomber malade et il n'est pas nécessaire que ces choses vous arrivent. En d'autres termes, les conditions peuvent être améliorées. » Vous amenez quelqu'un à se rendre compte de sa condition, etc.

Nous obtenons donc toute une nouvelle panoplie de procédés, d'ailleurs, sortant du fondement de cette chose que nous avons toujours tenue comme allant de soi et qui nous a causé des difficultés pour convaincre l'individu de la valeur de la Scientologie. Et en appliquant ces différents procédés, vous devenez expert dans ces choses et vous pourrez marcher dans la rue et jeter votre dévolu sur quelqu'un. Et il importe peu si c'est vous qui jetez votre dévolu sur lui ou si c'est lui qui jette son dévolu sur vous, parce que, en deux temps trois mouvements, si vous vous y prenez bien avec ça, vous avez devant vous un Scientologue là tout de suite.

Pourquoi ? Qu'avez-vous fait ? Vous l'avez mis dans la première condition, c'est-à-dire la prise de conscience qu'il existe la Scientologie. Et c'est la première condition que vous essayez d'établir chez un être. Et ça vous donne la procédure exacte pour faire cela avec quelqu'un, qu'il soit paranoïaque ou dingue. Et la seule personne que vous ne pourriez pas convaincre, serait celui qui serait complètement inconscient, comme un psychiatre. Le gars est trop parti. Vous ne pouvez pas parler de ça à un homme mort, parce qu'il n'est pas là.

Bon, ce n'est pas une affaire de mort. Ces conditions peuvent être très élevées. Et le plus drôle de l'histoire, c'est que tout le processing à partir de ce point contient toujours une condition. C'est donc quelque chose en commun avec le reste du tableau. Et en même temps que vous vous déplacez de la gauche vers la droite, cette chose l'accompagne toujours quelque peu.

Mais une fois que vous avez eu une condition, que devez-vous faire ? Eh bien, un auditeur chevronné comme vous devrait savoir que vous avez intérêt à communiquer avec, donc c'est notre prochain Département. Et nous avons le Département des Communications, et le nom de ce niveau est Communications. C'est tout.

Maintenant que nous avons fait en sorte que le gars sache ce qu'est une condition et qu'il sache communiquer, il peut maintenant en découvrir davantage en percevant. Le point qui suit est donc Perception. Le Département qui suit doit être Perception, et c'est le Département des inspections et rapports. Élémentaire. Si vous y réfléchissez un moment, vous allez découvrir que la Communication doit précéder la Perception. Un petit point très, très délicat là.

Maintenant la ligne suivante après ça, c'est Orientation. Après avoir perçu, vous savez où vous êtes. Alors vous avez quelque chose appelé Orientation. Vous pouvez vous orienter. Si jamais vous avez un cauchemar, tout ce que vous avez à faire, c'est d'ouvrir un œil et de découvrir où vous êtes, et vous cesserez d'avoir ce cauchemar. C'est le procédé le plus élémentaire que je connaisse. Et il en va de même pour la vie. Ce type arrive et il a eu jusque-là des cauchemars qu'il appelle la vie. Et donc, conscient de ce que les conditions peuvent exister, et étant capable de communiquer avec ces conditions, il perçoit, et donc s'oriente et découvre qu'il a vécu dans une chose appelée un cauchemar. Vous voyez, il s'en rendrait

compte, juste comme ça. De sorte que tous ces stades antérieurs, maintenant, suivent avec nous, voyez ? Nous n'avons pas encore rencontré le suivant, mais le voilà.

À la prochaine étape, après avoir acquis l'orientation, on a bien entendu, les compréhensions. Mais l'orientation, assez bizarrement, est le Département de la Compilation. Après avoir vu où vous étiez, vous le notez. Après avoir rassemblé quelques-unes de ces notes, etc., elles s'additionnent pour former une compilation d'orientation, et vous pouvez les donner aux gens, et ils peuvent s'orienter, voyez-vous ? Mais vous ne pouvez pas les donner aux gens sans des compréhensions. Vous devez les compiler sous formes de compréhensions, voyez-vous ? Sur le plan de l'organisation, nous suivons aussi. Je passe subtilement du cas à l'organisation, vous voyez ?

Bien entendu, que peuvent être les compréhensions, si ce n'est le Département des publications. Bien entendu, il publierait ce qui doit être compris. Vous me suivez ?

Mais un préclair... il s'est heurté à une condition, il a communiqué avec, a perçu ce que c'était, s'est orienté par rapport à elle, maintenant il va la comprendre. Alors son niveau, à ce point-là, serait Compréhensions. Il pourrait parvenir à des compréhensions et non, plus jamais, pour l'amour de Dieu — je vous en prie, cette erreur nous a accompagnés trop longtemps — il n'atteint pas à ce point, la compréhension. Il a des compréhensions. Et ses compréhensions, bien entendu, ont été compilées sous Orientation : il a pris des notes, il les a toutes rassemblées et elles sont devenues des compréhensions. Bien entendu, elles peuvent être publiées. Il peut maintenant dire : « Regardez ce que j'ai compris. » Il peut maintenant dire aux gens ce qu'il a compris. Il peut maintenant se dire à lui-même ce qu'il a compris. Et je pense que la compréhension, ce n'est rien d'autre que de vous le dire à vous-même.

Alors, nous arrivons maintenant au prochain Département, qui est en fait le Département de la promotion, qu'on appelle Département Prom-Reg, Promotion et Inscription. Et c'est Prom-Reg, mais devinez sous quoi il se trouve ? C'est sous Objectifs. C'est tout ce dont le Département Promotion-Inscription s'occupe d'ailleurs. Ils s'occupent des objectifs des gens. Si jamais ils s'occupent d'autre chose que des objectifs, ils ont des ennuis. S'ils ne sont pas en train de modifier, changer, transformer, ou d'imposer des objectifs, ils ne font jamais en sorte que quelqu'un montre son nez à un cours ou dans une organisation. Et du point de vue d'un préclair, eh bien, le voilà arrivé à Objectifs.

Et si vous comptez ça très soigneusement, Conditions est un, Communications deux, Perception trois, Orientation quatre, Compréhensions est cinq et Objectifs est six ; ce qui met notre cours d'efficacité personnelle et notre HAS en dehors du tableau, là où ils doivent se trouver, et réoriente en profitant du cinq qu'il nous manquait, sans rien changer si ce n'est quelques numéros de classes, nous donnant également la même échelle de certificats et gardant la stabilité de la R6, ce qui est ce que tout le monde connaît le mieux. Ils ne font pas très attention au reste des numéros, mais à la R6, ils y font attention.

Et le Département de Promotion et Inscription est le sixième Département et il se trouve également être le sixième niveau et c'est également le sixième grade — c'est le sixième grade de pc, et c'est le sixième grade d'auditeur, voyez-vous ? Et à quoi le gars est-il parvenu à ce point-là ? Eh bien, il s'est débarrassé de tous les faux objectifs et il sait ce que sont ses objectifs. Et il est parvenu à un état de Clair. Eh bien, tout ça, c'est HCO. Nous n'avons pas été plus loin que HCO. HCO se trouve être une Division à double canon Départemental et c'est la seule dans son genre.

Bon, je vais revenir en arrière. Il y a de nombreuses autres choses comme ça, mais il faut que je vous mette au courant de ce dont il s'agit, là. Et les nombreuses autres choses, c'est que HCO a toujours eu un poste qui s'appelait le Secrétaire de Dissémination du HCO. Et le Secrétaire de HCO se charge des Conditions, des Communications et de la Perception. En d'autres termes, il se charge du Bureau de L. Ron Hubbard, du Département des Communications — c'est les communications de tout le monde dans l'org, pas seulement HCO — et le Département des Inspections et des Rapports, qui comprend bien entendu l'OIC, et les données envoyées par télégramme et la Justice et les Commissions d'Enquêtes et les avocats et — tout ce qu'il y a à inspecter et à rapporter, voyez, est contenu dans cette zone. Alors il est très facile de comprendre ce que l'on a regroupé ici.

Vous allez voir quelqu'un qui étudie ce tableau, qui se demande où va une certaine chose et d'un seul coup il fait *clink* : « Évidemment, ça ne pouvait pas aller ailleurs que là », et oui, c'est bien là qu'elle va. En d'autres termes, le tableau se prête lui-même aux compréhensions.

Donc, le Secrétaire de Dissémination prend le relais au Département de l'Orientation. Le Secrétaire de Dissémination du HCO prend le relais au Département de l'Orientation et il a les trois Départements qui restent, qui sont, bien entendu, la Compilation, les Publications et la Promotion. Alors maintenant, franchement, vous pourriez dire : « Bon, pourquoi on appelle tout ça HCO ? » Eh bien, en fait, ça ne peut pas marcher par soi-même, parce que la formule d'origine qui nous a amenés à la Scientologie était que, ayant connu les conditions, j'ai trouvé qu'il était nécessaire de communiquer avec elles pour percevoir, m'orienter par rapport à elles, et avec les compréhensions en résultant, découvrir ce que mon objectif était réellement.

Et donc c'était une formule, c'était la formule d'origine grâce à laquelle nous nous sommes installés. Mais j'ai mis la chose en ordre, non pas comme c'était exprimé à l'époque — c'était exprimé presque comme ça — mais j'ai mis la chose en ordre pour qu'elle soit bien claire. Donc si cela nous a amenés à tant de technologie, ça devait être un objectif mammoth. Ça devait être un sacré objectif en tant que tel, et l'éliminer en ce moment même reviendrait probablement à éliminer la fondation qui supporte tout, dans son intégralité. Alors nous gardons cela comme HCO, et nous disons que ça, c'est tout HCO. Mais HCO, maintenant, a deux Secrétaires, sauf que l'un n'est pas le Secrétaire du HCO. Le Secrétaire du HCO reste le grand patron. Vous avez le Secrétaire de Dissémination de HCO qui se charge du Département des Compilations et qui a trois Départements sous elle.

Maintenant, les trois Départements, les trois premiers Départements qui se trouvent sous le Secrétaire du HCO, constituent la Division 1. C'est la Division 1, et ça veut simplement dire communications. C'est leur spécialité parce que c'est l'action centrale, et c'est la Division des Communications, mais vous l'appelleriez la Division de HCO simplement parce que nous la connaissons sous ce nom-là depuis très longtemps.

Maintenant la prochaine, la Division 2, qui se charge du Département des Compilations, des Publications, et de la Promotion, serait la Division de Dissémination — Division. La Division de Dissémination. La Division a trois Départements. Maintenant, vous allez voir l'objectif de ces Départements très bientôt. Bon, il y a six de ces Divisions. Ça en fait beaucoup. Et nous allons trouver quelque chose de très bizarre qu'ils ont manqué il y a bien longtemps sur la piste — celle de l'opéra de l'espace. Je vais vous expliquer ce que c'est. C'est renversant. Et c'est : tout ce que vous avez à faire, c'est de croiser deux Divisions sur un cha-

peau, et à partir de ce moment-là, vous avez obstrué la capacité de l'organisation à prendre de l'expansion. Et voilà le secret.

Dans la mesure où vous croisez les chapeaux sur ce tableau — c'est-à-dire que quelqu'un essaie de porter un chapeau de Division 2, et un chapeau de Division 4 — si par expérience, vous examinez très soigneusement cela, et si vous vous demandez mais pourquoi diable est-ce que tout tombe en morceaux et que tout le monde a l'air très perturbé, etc., vous regardez très vite l'organigramme et vous allez voir que Micheline se trouve dans « HCO Dissémination » et également dans « Activités à l'Extérieur ». Et cela a paru logique à quelqu'un, mais d'une manière ou d'une autre, c'est complètement embrouillé en une horrible pagaille. Et vous allez voir sa corbeille, sa station de comm, et vous allez découvrir que c'est entassé à un tel point que vous ne pouvez pas voir au-delà. Les lignes vont *se verrouiller* à ces points-ci, et c'est irréductible.

En fait, 6 est irréductible. Vous ne pouvez pas l'appeler véritablement une organisation à moins qu'il y ait six personnes dedans, une pour chaque Division. Et c'est dans la mesure où vous croisez ces chapeaux Divisionnaires qu'une organisation ne va pas prendre d'expansion. Et lorsqu'une organisation atteint une certaine taille, vous croisez les chapeaux des Départements à vos risques et périls. Lorsque c'est très petit, vous pouvez croiser les chapeaux des Départements. Mais lorsque cela devient très gros ou simplement moyennement gros, si vous commencez à croiser les chapeaux des différents Départements, vous découvrirez que tout le trafic s'entasse à ce point. Cela fait simplement un horrible bouchon.

En d'autres termes, ce dont je parle ici, c'est que nous avons six activités bien distinctes et ces activités distinctes — au fur et à mesure que vous les examinez — ces activités distinctes partent d'une base... La première est la communication. Maintenant si vous n'avez pas — voyez, c'est la Division 1 (nous l'appelons HCO) — si vous n'avez pas de communication, eh bien, vous êtes dans un sale pétrin. Avez-vous jamais remarqué quelqu'un qui était hors communication ? Je pense qu'il est très possible que vous ayez utilisé le mot à l'occasion. Eh bien, il est dans un sale état. Mais si quelqu'un ne dissémine rien du tout, il n'émet jamais rien ; il pourrait se trouver en communication, mais il ne donne jamais rien. Il vous parlerait mais il ne donne jamais rien, d'une façon ou d'une autre. Vous trouveriez que c'est assez moche et il serait assez malade. Donc voilà en fait 1 et voilà 2. La dissémination, serait donc 2.

Et puis si nous observons ça très soigneusement, s'il n'y a personne pour mettre de l'ordre dans l'organisation dans son ensemble, s'il n'y a pas de Division de l'Organisation, alors il n'y a personne qui s'occupe de l'organisation. Eh bien, l'organisation serait alors absente. Ce serait simplement ces autres Divisions qui flotteraient en l'air, vous voyez ? Il vous faut donc une Division d'Organisation et c'est la 3.

Je veux l'écrire assez gros pour que vous puissiez le voir, sinon je les mettrais toutes sur une ligne, comme elles devraient l'être.

Et donc vous arrivez là et il vous faut une Division Technique parce que c'est notre partie. C'est le savoir-faire. Et même si vous faisiez des haricots ou des spaghettis, il vous faudrait quand même une Division Technique. Pourquoi ? Parce que c'est ce que vous faites ! Ce n'est pas ce que vous savez. Ça, ça remonte droit jusqu'à l'autre ligne, voyez ? Mais c'est ce que vous faites. C'est l'activité technique, et nous sommes particulièrement dans le « technique », par conséquent, c'est le faire du « technique », et non pas le « technique » qui reste là tout seul, voyez-vous ? Et cela, bien entendu, c'est le 4.

Et votre prochain sur la liste, immédiatement après votre Division Technique, est le point qui a été omis sur tous les tableaux d'organisations de cette planète, jusqu'à 80 billions d'années en arrière. Vous ne pouvez pas faire un produit — simplement faire un produit. Ce n'est pas possible. Les temps changent, les choses se transforment. Vous ne pouvez pas tout simplement dire : « C'est un produit. » Et personne ne le fait, assez curieusement, mais ils n'ont pas ce point-là sur leurs organigrammes. Et tôt ou tard, ils le négligent. Il faut qualifier le produit. Il faut le qualifier. C'est-à-dire qu'il faut dire : « C'est comme ça que cela fonctionne, et c'est ça que ça fait. » Et ensuite ils doivent revenir en arrière, et corriger dans la manufacture du produit, tout ce qui n'a pas marché dans la fabrication du produit, qui l'a fait échouer à la qualification, ce qui fait qu'il ne remplissait pas les conditions sous lesquelles il allait être utilisé. Vous voyez ? Il s'agissait donc d'une étape absolument vitale.

Et en fait, aucune usine ne l'omet. Lorsque ces usines omettent cette étape, elles sont fichues. Ces usines continuent à sortir des automobiles à la pelle... Je pense... La Lincoln de... je crois que ça devait être le modèle 58 ou le modèle 59... ça avait été omis. Et ils ont vendu ces machins à tour de bras (à des gens importants en plus, parce qu'il fallait pouvoir l'acheter), et ils se sont fait la pire réputation que vous puissiez imaginer, parce que ce machin sortait, et ses connexions électriques commençaient vite à tomber en panne de tous les côtés. Il n'y avait jamais eu aucune inspection au montage, et les concessionnaires n'avaient pas cette étape sur leur organigramme dans leurs garages, dans tout le pays, et donc ils ont rempli leurs ponts de graissage et leur salle d'exposition avec des Lincoln qui ne marchaient pas. Vous ne pouviez pas réparer la moindre Lincoln parce que toutes les Lincoln qu'ils avaient vendues étaient revenues. Rien ne pouvait avancer sur la chaîne de montage parce que, l'étape de qualification ayant été omise, vous aviez désormais tout le produit qui ne bougeait plus. Même si le produit sortait, il était rejeté. Ils avaient laissé au public le soin de le faire ; donc le public faisait cette étape. Vous voyez, quelqu'un devait assumer le chapeau. Vous suivez ? Inévitablement quelqu'un doit assumer le chapeau, s'il est omis pour ces choses. C'est très, très amusant. Donc c'est votre Division des Qualifications, et je vais vous dire ce qui la compose, mais ça, c'est l'organisme qui se charge de cette petite étape.

Et ensuite vous avez ici votre Division de Distribution qui est là. Et c'est très drôle que nous ayons une Division de Distribution. Cela paraît vraiment étrange parce que vous devez vous décider sur ce que nous distribuons. Et c'est très amusant. Vous examinez tout cela, je veux dire, ce sur quoi j'ai travaillé ici ces dernières semaines — je dirai que ça m'a donné de quoi me torturer les méninges. Je voulais ne pas m'en mêler. M'épargner cette peine. Et des quantités fantastiques de petits points continuaient à se présenter et à réclamer une réponse, comme par exemple : « Que fabriquons-nous en tant que Scientologues ? Qu'est-ce que nous produisons ? Est-ce qu'une organisation fait le marketing de Scientologues ? » Et vous savez, ce n'est pas le cas ! Même pas vaguement. Une organisation vend simplement la Scientologie.

Et vous dites : « Hé ! Attendez une minute. Attendez une minute. C'est quoi alors la Scientologie ? »

La Scientologie est l'aptitude à changer les conditions. Plutôt intéressant, hein ? Vous avez saisi ça ? La Scientologie est l'aptitude à changer les conditions ; la technologie qui traite de comment changer les conditions. C'est tout. Et nous avons émoussé cela en changeant la Scientologie.

Maintenant, je déteste placer cela dans cette sorte de catégorie, etc., mais si nous vendions de la lessive et que quelqu'un disait : « Eh bien, à quoi ça sert ? » Disons qu'il était un boueux-wog de chez les wog-boueux et — un gadouilleur du milieu de Bouseville — et il dit : « À quoi ça sert, ce truc ? C'est joli. Ça colle un peu aux mains, et ça sert à quoi ? » Etc.

Et vous dites : « C'est une mixture merveilleuse !

- Oui, dit-il, à quoi ça sert ? » etc.

Et vous lui dites : « C'est excellent. C'est très salubre. »

Il dit : « Ça sert à quoi ? »

Et vous devez lui dire finalement que c'est quelque chose qui change les chemises et fait de chemises sales des chemises propres. Et nous échouerions uniquement s'il ignorait qu'il était souhaitable d'avoir une chemise propre. Et dans le public, nous avons affaire à un tas de wogs très sales. Ils ne savent pas qu'il est souhaitable d'avoir une chemise propre.

Avant que quelque chose puisse être vendu, ça doit pouvoir servir à quelque chose. Eh bien, nous connaissons beaucoup de choses que la Scientologie peut faire, mais la déclaration globale de ce qu'elle peut faire vient du début de ce canal que nous suivons : elle peut changer les conditions.

C'est plutôt intéressant parce que tout ce qui pourrait changer n'importe quelle condition, n'importe où, devrait être un groupe très, très bien réglementé, parce qu'il aurait tendance à voler en éclats le plus facilement du monde. Il nous faudrait être capables d'être un groupe pour que nous puissions décider parmi nous quelles conditions devraient être changées à la fin. Et si nous ne décidions pas de ceci entre nous, mais que nous nous mettions tous à changer les conditions en tant qu'individu, ça aurait l'air plutôt chaotique. Parce que le côté bizarre de la chose, c'est que nous avons entre nos mains le solvant universel. Il dissoudra n'importe quoi.

Eh bien, dans quoi le mettons-nous ? Eh bien, nous avons plutôt intérêt à le mettre dans une forme organisée et nous avons plutôt intérêt à décider de ce que nous allons dissoudre avec, parce que nous sommes les seuls qui puissions le contenir. Rien d'autre ne peut le faire. Nous sommes les seuls qui puissions le transporter, le contenir, le manipuler ou faire quoi que ce soit d'autre avec.

Ce que les gens ont beaucoup de mal à voir, alors, c'est qu'ils n'ont pas les paillettes de lessive. Mais on pourrait les leur décrire très facilement. Mais vous devriez d'abord, dans le Département de Conditions, leur indiquer qu'il est souhaitable d'avoir des chemises propres. « L'homme d'aujourd'hui porte des chemises propres ! » Vous comprenez ?

Et savez-vous que vous avez de nombreux organismes qui font de la propagande, rien que pour le contraire, dans le domaine du mental ? « Réjouissez-vous d'avoir l'esprit impur ! Toutes les impulsions artistiques viennent de votre esprit impur ! Achetez nos esprits impurs ! » C'est tout à fait remarquable, mais c'est vrai. Il y a des livres juste là sur les présentoirs chez Smith's — ou vous pouvez au moins les commander chez Smith's — qui essaient de vous persuader de combien il est merveilleux d'être cinglé. L'Homme a à moitié accepté l'idée, alors nous avons un long chemin à faire pour commencer.

L'essentiel c'est de savoir où commencer. Lorsque vous savez où commencer, vous pouvez commencer rapidement. Vous comprenez ?

Je me rappelle un Scientologue qui travaillait là-bas, au beau milieu de l'Afrique, à la préservation du sol, etc., et finalement il a découvert ce qui clochait avec le programme de préservation du sol, c'était que les indigènes à qui le gouvernement cherchait à enseigner la préservation du sol ne savaient pas que la préservation du sol avait une quelconque valeur. Il fallait les rallier à la préservation du sol, à la préservation de leur terre, parce que c'était une tribu nomade et ils avaient déjà une solution pour ça. À chaque fois que le sol se dépréciait, on déménageait. Et ils ne s'étaient pas rendu compte qu'ils allaient être à court d'Afrique et d'endroit où se rendre. Il fallait donc leur enseigner ça. Mais on ne pouvait pas le leur enseigner car ils étaient hors communication. Donc, il fallait faire jouer la condition contre la communication contre la condition contre la communication, et tout à coup, vous arriviez quelque part. Et ils réussirent à faire avancer le programme.

Mais fondamentalement c'était une condition, et la condition n'avait pas été vue, inspectée, indiquée, ressentie et expérimentée. Mais à ce niveau-là, ça doit se faire en quelque sorte par osmose. Vous voyez, vous n'avez pas beaucoup de communication présente. C'est ça qui demande du génie, voyez ? Vous n'avez pas beaucoup de communication, vous n'avez pas beaucoup de perception présente là-dessus et pourtant, d'une manière ou d'une autre — c'est ce à quoi vous faites face, vous voyez — d'une manière ou d'une autre, vous devez faire comprendre à ce type qu'il est souhaitable d'avoir des chemises propres. Vous suivez ça ?

Eh bien, c'est très, très amusant, si vous allez jusque-là, de comparer la Scientologie à une boîte de lessive. Laissez-moi vous dire quelque chose : si vous essayiez de vendre le diamant Kohinoor, vous feriez mieux de vous rendre dans les salles de ventes et de découvrir comment le mettre en vente. Comment quelqu'un s'y prendrait-il au juste pour vendre quelque chose ? Comment dissémineriez-vous quelque chose ? Comment vous y prendriez-vous pour faire quelque chose ? Vous devriez déterminer quelles sont les filières, pas dans les salles de ventes, mais simplement, ce qui existe parmi les hommes. Vous devriez être très réel, autrement vous seriez assis sur une petite île, totalement divorcé du reste de l'existence — une condition très indésirable. Combien d'auditeurs dans le monde sont assis à ne rien faire en ce moment même, sur de petites îles, complètement cloîtrés et barricadés d'une façon ou d'une autre contre le monde, parce qu'ils ne sont pas capables de communiquer, voyez ? Tout ce que vous avez à faire, c'est leur montrer comment indiquer — au wog ou à qui que ce soit — comment indiquer qu'une condition de chemises propres est souhaitable, voyez ? Et ensuite, vous leur montrez l'organigramme, chemise propre et *zoumm* !

Et ils disent : « Héééé ! »

Et attendez. Quelqu'un va se précipiter pour vous dire : « Je viens d'avoir l'idée la plus incroyable. Savez-vous ce que je viens de découvrir ? Ahh ! Vous savez, lorsque vous parlez aux gens, ça change quelque chose. »

Premier rang... Et maintenant, vous saurez ce que vous avez essayé d'auditer, voyez ? C'est pire que ça. Je vous en parlerai un peu plus, très rapidement.

Mais voilà vos Divisions. Voilà vos 6 Divisions et ces 6 Divisions s'assemblent dans cette direction précise. Si vous croisez n'importe laquelle de ces lignes, si vous croisez deux de ces lignes, si vous avez communication et dissémination qui se croisent, je peux vous assurer que votre dissémination qui sort va bloquer votre communication qui entre. Si par exemple, vous aviez tous vos envois qui circulaient uniquement sur les lignes de l'org pour les

messages, vous n'auriez pas de nouvelles de qui que ce soit. Et votre dissémination aura été vaine.

Maintenant, quand il s'agit d'organisation, s'il n'y a personne pour maintenir l'organisation là sur le plan financier, sur le plan du MEST, de ses bâtiments et de ce genre de choses, vous allez vous retrouver dans le pétrin, y'a pas de doute, parce qu'il n'y aura nulle part où s'asseoir. Maintenant, ça ne dérange pas un OT, mais cette organisation contient également, sur son côté gauche, les morceaux de viande, et eux, ils s'assoient.

Maintenant, si vous ne produisez rien, si vous ne produisez rien, et qu'il n'y ait pas du tout d'activité dans ce domaine, vous n'allez jamais vous retrouver avec quelque chose à distribuer. C'est évident. Mais ici, si vous n'examinez pas les qualifications de ce que vous êtes en train de distribuer, etc., vous allez vous retrouver sans distribution non plus. Mais le plus drôle de l'affaire, c'est qu'à chaque fois que vous laissez une personne qui entraîne les étudiants faire l'examen, quelque chose va de travers. Une des plus vieilles règles que nous avons. Donc nous ne pouvons pas croiser ces deux Divisions.

Encore une fois, admettons qu'un type soit vraiment mêlé au technique. Vous savez, la Division de Distribution a fabriqué le produit dans son intégralité. Je ne pense pas qu'il distribuerait quoi que ce soit. De plus, si ce type en fait n'était pas une Division de Distribution, etc., il changerait le produit. Vous voyez ? Donc en fait ici, il doit maintenir ce produit exactement comme il est. C'est ça qu'il est en train de distribuer. C'est ça qui sort de la chaîne de montage et c'est ça qu'il distribue. Voyez-vous ? Et donc ça doit être un standard maintenu et une action distribuée. Maintenant, assez bizarrement, si vous compreniez cela de A à Z, vous pourriez sans doute entrer chez *Gestetner* ou chez *Esso* ou autre et commencer à expliquer ça à un cadre, et il y aurait d'autres cadres et les vice-présidents et les directeurs généraux, et vous seriez enfoui sous environ dix-huit échelons de cadres supérieurs avant de vous lever. Parce qu'ils regardent ce truc et ils disent : « Mon Dieu ! Mon Dieu, mais oui. Mais oui ! »

Bon, mais qu'est-ce que c'est que tout ça : « Mais oui ? » Vous pouvez reporter votre propre vie sur cet organigramme — vous pouvez reporter votre propre vie, toute (ce n'est pas un organigramme terminé) — vous pouvez y reporter votre propre vie et vous pouvez découvrir laquelle de vos Divisions manque. Vous, personnellement ! Voyez ? Quelle est la Division qui manque chez vous ? Est-ce que c'est votre Division de Dissémination ? Bon, à quoi revient la dissémination chez vous ? Je ne sais pas, mais vous pouvez réinterpréter cela pour vos propres actions. Votre Division d'Organisation, peut-être qu'elle manque. Vous savez, tout est complètement chaotique, ou peut-être votre Division Technique, votre service, votre action ou votre production, ou ce que vous produisez. Peut-être que vous ne fabriquez rien. Peut-être que vous ne distribuez rien de ce que vous avez fabriqué. Vous voyez ? Votre Division de Production, qui est en gros la même que votre Division Technique ici. C'est simplement transposé pour l'organisation de Scientologie, vous voyez ? Mais il s'agit d'activité.

Maintenant, ce que vous avez après ceci, c'est que vous ne qualifiez peut-être pas ce que vous fabriquez. Peut-être que vous omettez de le ramasser lorsqu'il sort de la chaîne de montage, et de dire : « Ça sonne, c'en est un bon », vous savez ? « Ça sonne, c'en est un bon. » Peut-être que vous ne qualifiez rien de ce que vous faites, voyez-vous ? Peut-être que quand ça sort de la chaîne de montage, vous dites : « Ça sonne », et ça ne sonne pas du tout, et vous n'avez aucun endroit où le mettre. Vous vous retrouvez à ne porter que des trucs minables qui ne sonnent pas.

Et ensuite, une fois que vous avez un produit, savez-vous qu'il y a des gens qui ne le distribuent pas ?

Vous savez, ils le laissent là. Si jamais vous voulez voir quelqu'un de débordé, c'est quelqu'un dont la Division de Distribution n'est pas en place. Et c'est plutôt catastrophique.

Bon, maintenant, simplement pour passer cela en revue très rapidement (et cela représente sans doute plusieurs conférences) nous en sommes arrivés aux objectifs, et il s'agissait du Niveau 6. Mais je vais simplement lire rapidement le reste de la liste. Il y a le Département de l'Organisation. Il se charge du planning financier, il se charge des papiers et de ce genre de choses, et des bilans, des registres, des inventaires, etc. Et puis vous avez votre Département des Finances (notre vieux Département des Comptes), et ainsi de suite. Mais qu'est-ce que c'est que ça, le Département de l'Organisation ? Bon, quelle partie de l'existence occupe-t-il ? Eh bien, il occupe « Direction », bien sûr. Mais par niveau, une fois que vous avez bien pris soin des objectifs, alors là, vous savez dans quelle direction vous allez ! Intéressant, non ?

Et ensuite, une fois que nous avons bien pris soin de la direction, eh bien, la direction, le fait d'aller dans n'importe quelle direction, requiert de l'énergie ou fabrique de l'énergie, et donc « Énergie » est votre Département des Finances dans une organisation ici. Et ensuite le plus drôle de l'affaire, savez-vous que vous devez utiliser de l'énergie sur un corps pour faire travailler le corps afin d'obtenir de l'activité ? D'une manière ou d'une autre, vous devez employer votre énergie sur quelque chose, donc le corps de l'organisation, c'est le Département du Matériel. Élémentaire, mais il détient tous les bâtiments et les lieux, et les répare, les nettoie, et se charge des choses. Et bien sûr le personnel, en tant que corps, est du matériel. Non pas en tant que thétan, mais en tant que corps, c'est du matériel. Vous devez le nourrir, le loger, et faire différentes choses comme ça.

Maintenant, il y a un point omis ici qui doit être tracé là-dessus — il s'agit de « Estimation ». Savez-vous que quiconque s'engage dans une activité (ce qui est l'étape qui suit) sans estimation en voit des vertes et des pas mûres ? Avez-vous jamais essayé de vous engager dans une activité sans estimation ? Essayez de voir une fois. Essayez de toucher des poignées de porte qui ne sont pas là, de mettre le pied sur des paliers d'escaliers qui sont une marche plus haute que ce que vous pensiez. Vous allez en voir de dures, vite fait.

Alors il vous faut Corps, Estimation, Activité. Et en obtenant Corps, Estimation, Activité et Production, vous déterminez un résultat. Vous ne déterminez pas un produit. En d'autres termes, après que le corps a agi — vous voyez, après que vous avez estimé et qu'il a agi — qu'est-ce que vous allez obtenir ? Vous allez obtenir un résultat. Pourquoi allez-vous obtenir un résultat ? Pourquoi est-ce que vous n'obtenez pas un produit ? Eh bien, c'est l'erreur que font les gens. Ils pensent qu'ils obtiennent un produit. Ils n'obtiennent pas un produit à ce stade-là, ils obtiennent un résultat, vous voyez ? Donc voici votre Résultat et maintenant il nous faut — et ce titre alterne — nous avons Perfection ou Correction. Ça pourrait être l'un ou l'autre, mais Correction, ce n'est pas tout à fait ça. Nous avons en fait, à ce point-là, « Revue ». Nous devons faire la revue de cette chose. Et une fois que nous l'avons bien passée en revue, nous avons alors un produit.

Maintenant, nous avons un produit. Et que faisons-nous avec un produit ? Eh bien, vous savez, vous pourriez avoir un produit et ne rien faire avec, comme je l'ai déjà dit, donc nous devons l'écouler. Et en anglais, c'est le calembour le plus dingue de cet organigramme, parce que bien entendu, la Mise au Clair trouve sa vraie place par ici. C'est l'état d'OT. Mais

il faut que ce soit là, parce que cette action est un cas, parce qu'à ce point-là, nous ferions mieux de commencer à mettre au Clair quelqu'un d'autre. Et c'est ce qui fait repartir le cycle tout entier depuis le début. Il s'agit donc d'une machine qui se nourrit d'elle-même, circulaire, et non plate. Vous suivez ? Nous avons donc notre système de membre actif à l'extérieur, etc. Donc en écoulant le produit, nous en obtenons davantage à écouler. Il s'agit donc, bien entendu, du Département de la Mise au Clair. Maintenant toutes les fonctions que nous avons vues auparavant viennent se placer en beauté dans cette structure. On peut presque l'écrire le plus facilement du monde. On peut en dire plus sur le sujet. On peut l'écrire avec plus de précision. On pourra sans doute le lire pendant longtemps. Mais le plus drôle de l'affaire, c'est que vous pouvez prendre ce niveau-ci, ce Conditions, Communication, Perception, Orientation, Compréhensions — avec un s —, Objectif, Direction, Énergie, Corps, Activité, Production, Résultat, Revue, Produit, Mise au Clair — vous pouvez le prendre *brrrrrt* et vous pouvez analyser si vous vous en sortez bien ou mal. Vous pouvez prendre ça et vous pouvez dire : « Où est-ce que mes activités se cassent le nez, où est-ce que mes activités se cassent le nez ? » Et vous prenez simplement ça *brrrrrr* et vous allez en repérer un et vous serez très content jusqu'au lendemain quand vous vous apercevrez que vous n'aviez pas du tout fait attention à celui-là. Et avant de pouvoir dire *ouf* ! Il vous a fait une analyse complète de la vie que vous êtes en train de vivre et de ce que vous êtes en train de faire. Et c'est aussi net...

Et si vous tenez un poste ou quelque chose dans ce genre-là — voyez-vous, ça remettrait votre vie en ordre, et même la vie au travail — mais si vous teniez un poste, assez bizarrement, vous devriez avoir les fonctions Départementales ici. Vous, un individu, devriez avoir chacune de ces fonctions Départementales afin de pouvoir démarrer. Donc le chiffre là-dessus, c'est six, seize. Six, seize. Il y a six Divisions ; il y a seize Départements, et donc chaque Département a principalement six Sections avec seize sous-Sections, chacune d'entre elles pouvant désormais avoir six Divisions avec seize sous-Divisions. Mais peu importe que vous ayez un membre du staff, un Département, une Section, une Division, une petite unité envoyée en détachement pour se charger de l'hôpital Swami-Bami, que la profession médicale vient juste d'abandonner. Il y a encore des stéthoscopes et des bandages déroulés sur la pelouse de devant, suite à la bataille qui s'y est livrée, et ils se sont rendus, et vous envoyez une petite unité pour se charger de cet endroit, vous voyez ?

Vous allez à peine pouvoir vous en sortir si vous détachez quelqu'un des Divisions 1 et 2, quelqu'un d'autre des Divisions 3 et 4, et quelqu'un d'autre des Divisions 5. Leurs lignes vont s'emmêler vite fait, mais vous pouvez vous en sortir tout juste. C'est quelque chose de temporaire et au petit bonheur la chance, mais le plus drôle de l'histoire, c'est qu'il vous faut vraiment — pour occuper les lieux — il va vous falloir six personnes là. Il va vous falloir la Division 1, Division 2, Division 3, Division 4, Division 5 et Division 6 de représentées. Vous verrez comment ça marche. Mais si vous voulez occuper les lieux un certain temps, et si vous voulez avoir une affaire durable, alors il va falloir que chacune de ces Divisions ait ses propres Départements. Autrement vous commencez à devenir dingue.

Et ensuite, si vous voulez le garder pendant longtemps et que ça prenne de l'expansion, eh bien alors, nom d'une pipe, il va vous falloir les six sous-Sections en dessous de chaque Département. Et ensuite si vous voulez y aller à fond les manettes, il va vous falloir ajouter le facteur seize en dessous de ça. En d'autres termes, tout l'organigramme va dans un sens et dans l'autre. C'est toujours le même organigramme ; il s'étend toujours exactement dans la même direction et vous avez, en fait, six chapeaux Divisionnaires. Vous avez six cha-

peaux Divisionnaires, et chaque chapeau Divisionnaire connaît tous les chapeaux Départementaux. Vous pouvez former n'importe qui à ceci. Et vous pouvez former les gens un petit peu pour ce qui est des autres Divisions et beaucoup pour leur propre Division. Cela nous donne uniquement six chapeaux avec, bien entendu, un chapeau de membre du staff.

Et voilà l'organisation qui va nous porter tout le long du chemin. Maintenant, dites-vous, ça n'avait pas été publié. Eh bien, c'est publié. On y a travaillé pendant quinze ans. Et on s'en est donné à cœur joie pour l'assembler, et on en sait plus sur l'organisation qu'on ne saurait compter. On a essayé pratiquement toutes les formes qui soient connues de l'Homme. Et en rassemblant, les façons dont on s'est embrouillés et les erreurs qu'on a commises deviennent tout à coup manifestes, ainsi que la raison exacte pour laquelle elles ont été commises, etc.

Cela va être assemblé et publié sous forme d'un vrai organigramme dans le proche, très proche avenir. Et on va le communiquer comme ça : il va y avoir des classes d'orgs — nous avons résolu la chose. Nous disons qu'il y a deux membres d'admin pour chaque membre de tech, et c'est là la taille que l'organisation peut avoir.

Vous pouvez mettre deux personnes d'admin pour chaque personne de tech que vous placez, et si vous continuez comme ça — un certain nombre de gens vous donne une certaine classe d'orgs, voyez-vous — mais alors vous dites simplement : « Tous les gens en dessous de vous et chaque fonction en dessous de vous est... vous en êtes responsable. » Nous ne disons pas qu'il y a des chapeaux qui manquent dans l'organisation ; nous disons : « Tous les chapeaux qui se trouvent en dessous de vous, vous en êtes responsable. Tout chapeau inoccupé en dessous de vous, vous en êtes responsable à n'importe quel moment. » Donc il importerait peu quelle taille l'organigramme atteindrait ; chaque chapeau en dessous d'eux, voyez-vous ?

Nous avons seulement un Secrétaire du HCO. Il a trois Départements en dessous de lui. Dieu seul sait combien d'autres choses. Et vous dites : « Vous voyez toutes ces fonctions ? Elles sont à vous ! » Il finira par obtenir quelqu'un pour s'occuper d'une d'elles, et les fonctions en dessous de cette personne, voyez-vous, et les fonctions en dessous de ça. Donc c'est très simple de déterminer qui, ou quoi est là. Et c'est un tableau fonctionnel, qui va dans un sens et dans l'autre sens, et ça devrait marcher comme sur des roulettes.

Il sera accroché d'ailleurs dans à peu près 30 jours dans la plupart des organisations. Mais vous allez voir le public y jeter un coup d'œil. Et puis-je me permettre de vous recommander cet organigramme ? Puis-je vous recommander — d'examiner les significations de ces seize Départements en rapport avec votre vie et d'examiner les seize Départements en rapport avec ce que vous êtes en train de faire dans la vie ? Et je pense que vous êtes prêt pour un grand nombre de cognitions,

Maintenant, vous dites : « Qu'est-ce qui se passe au-dessus de Clair ? »

Eh bien, en fait, un OT traverse tous ces stades supérieurs.

Merci beaucoup.

GLOSSAIRE

Les mots ont souvent plusieurs sens. Ces définitions ne donnent que les sens de mots tels qu'ils sont employés dans ces conférences. Ce glossaire n'a pas pour but de remplacer un dictionnaire normal qu'il convient de consulter pour tous les mots que ce glossaire ne contient pas.

8-C : procédé qui traite du bon et du mauvais contrôle et qui comprend le fait de guider une personne dans une pièce, de lui faire toucher les murs, etc.

adjudant : officier de l'armée qui assiste le commandant d'une unité en diffusant des ordres, en s'occupant des écritures, en écrivant des lettres et en effectuant d'autres travaux d'ordre administratif.

bureau local : bureau établi par une organisation centrale de Scientologie comme branche ou ramification et qui généralement utilise du personnel qui a travaillé dans l'organisation pendant au moins un an avec succès.

centre de communication : pièce ou zone aménagée pour la réception et la distribution de messages et d'autres particules de communication.

cinq (qu'il nous manquait) : allusion au fait qu'avant la parution du Tableau de classification, dégradation et des niveaux de conscience en mai 1965, il y avait un trou dans la numérotation des certificats des auditeurs qui omettait le Niveau V. À l'époque de la conférence, LRH y remédiait tout en alignant également les fonctions des organisations (comme indiquées sur l'organigramme) avec les mêmes caractéristiques de conscience que celles utilisées dans le Tableau de Classification de gradations des niveaux de conscience.

commission d'enquête : « corps constitué pour enquêter, composé de personnes impartiales, convoqué dans les règles par une autorité de convocation et qui entend les témoignages des personnes appelées devant lui, aboutit à des conclusions et fait un rapport complet et une recommandation à son autorité de convocation pour que celle-ci puisse agir. »

conférences de Philadelphie : référence aux conférences du cours de doctorat de Philadelphie qui furent données par LRH à Philadelphie, en Pennsylvanie, aux États-Unis, en décembre 1952.

efficacité personnelle : cours d'introduction à la Scientologie, un cours d'introduction pour les nouveaux Scientologues, enseignant les principes de base de la Scientologie comme le cycle d'action de l'univers physique, le triangle d'affinité, de réalité et de communication ou les huit dynamiques.

énigme : question sans réponse.

Esso : société pétrolière française dont les origines remontent à l'implantation en France de la Standard Oil Company of New Jersey (États-Unis) dont elle est une des filiales.

fana : abréviation de fanatique : qui a une passion excessive pour quelqu'un ou quelque chose.

Gestetner : référence à Gestetner Limited, fabricant et distributeur d'un type de photocopieuses et ses fournitures.

HAS, cours : abréviation de Hubbard Apprentice Scientologist (Apprenti Scientologue Hubbard), un cours d'une durée de deux semaines à l'époque de la conférence qui pouvait être donné à l'extérieur et aussi dans les académies, qui enseignait aux étudiants comment communiquer et s'occuper des gens.

HASI : acronyme de Hubbard Association of Scientologists International (Association Internationale Hubbard des Scientologues). L'association religieuse et organisation de professionnels qui dirigeait les écoles de Scientologie et gérait la formation suivie par les professionnels.

huile : le plus haut rang des officiers.

Khrouchev : Nikita Sergeevich Khrouchev (1894 -1971), leader soviétique. En tant que premier secrétaire du parti communiste (1953 -1964) il dénonça les crimes de Staline et entreprit d'effacer son souvenir et son influence en Union Soviétique. En tant que numéro un (1958 - 1964) il réduisit le pouvoir de la police secrète et clama son intention de maintenir une coexistence pacifique avec les pays démocratiques, réfutant la croyance de Lénine comme quoi la guerre était inévitable.

Kohinoor : l'un des plus célèbres diamants du monde. Le Kohinoor, qui signifie « montagne de lumière » fut découvert il y a plusieurs siècles en Inde et fut présenté à la reine d'Angleterre en 1850. Il fait maintenant partie des bijoux de la couronne britannique.

La Création des Aptitudes Humaines : livre écrit par L. Ron Hubbard et publié fin 1954 qui contient les axiomes et les codes fondamentaux de la Scientologie ainsi que des procédés directement tirés des axiomes et qui y sont décrits en détail. .

Lénine : Vladimir Ilitch Lénine (1870 - 1924), leader communiste révolutionnaire Russe et chef de l'état soviétique (1918-1924). Sa forme de communisme reposait sur la dictature de la classe ouvrière et sur le concept d'une révolution communiste à l'échelle mondiale.

Lincoln : modèle de voiture luxueuse produit par la compagnie Ford, une société américaine fondée en 1903 qui fabriquait des voitures.

machine philosophique : philosophique dans ce sens veut dire relatif à un système de principes destinés à donner des conseils d'ordre pratique, dans des activités habituelles, dans le travail et dans la vie. Une machine est un système ou une organisation pour effectuer ou faire quelque chose. Une machine philosophique, c'est ce qui fournit des données qui peuvent être combinées avec d'autres données pour répondre à des questions.

mécanisé : en matière de forces armées, équipé de véhicules blindés tels que des tanks, en particulier pour remplacer l'utilisation d'animaux. 1.

Melbourne : ville de la côte sud de l'Australie, où se trouve une organisation de Scientologie.

mordre la poussière : essayer un échec.

OIC : abréviation de l'anglais Organization Information Center (Centre d'Information de l'Organisation), grand panneau d'affichage de graphiques pour chacune des statistiques clés d'une organisation de Scientologie. Il est mis à jour chaque semaine et est utilisé par les

cadres de l'organisation pour diriger facilement et corriger les fonctions des divers Départements et de l'organisation dans son ensemble.

opéra de l'espace : l'opéra de l'espace comporte des voyages dans l'espace, des vaisseaux spatiaux, des hommes de l'espace, des guerres, des conflits, etc. Ce n'est pas de la fiction et cela se rapporte à des incidents véritables et à des choses qui se sont produites sur la piste de temps.

osmose : absorption subtile ou graduelle, ou bien fusion.

Phoenix : ville située dans l'État de l'Arizona, dans le sud-ouest des États-Unis.

préméditation : but réfléchi d'accomplir une action (surtout une mauvaise action, un délit ou un crime).

Procédés d'Assistance par le Toucher : action qui permet de rétablir la communication avec une partie du corps blessée ou malade. Il met l'attention de la personne sur la zone du corps affectée ou blessée. On le pratique en touchant de façon répétitive le corps malade ou blessé pour mettre la personne en communication avec la blessure. En communiquant avec, il peut se rétablir. La technique repose sur le principe que la façon de remédier à quoi que ce soit est de mettre la personne en communication avec.

R6 : abréviation de routine 6, des procédés pour effacer le mental réactif.

Smith's : W. H. Smith's, grande firme de livres, de papeteries et de marchands de journaux qui débuta à Londres en 1792. Ses kiosques à livres et à journaux se multiplièrent avec le boom du chemin de fer des XIXe et XXe siècles et se trouvent dans toute l'Angleterre.

solvant universel : ce qui a le pouvoir de tout résoudre, comme par exemple de faire en sorte que tout problème, situation, etc., qui doit être résolu, disparaisse ou s'évanouisse. Le solvant universel était une substance recherchée par les alchimistes et qui était supposée être capable de dissoudre toute substance, particulièrement les métaux, ce qui aurait permis de transformer tout métal en or, et de donner également à l'Homme l'immortalité. Un alchimiste est une personne qui étudie l'alchimie, un prédécesseur de la chimie pratiquée au Moyen Age, Universel, dans ce sens signifie qui s'applique à tout, qui est efficace dans tous les cas.

Staline : Joseph Staline (1879 - 1953), dictateur de l'Union soviétique de 1941 à 1953. Il gouverna par la terreur, ne permettant à personne de s'opposer à ses décisions. Sous sa dictature, des millions de personnes furent exécutées ou envoyées dans des camps de travail.

stéthoscope : instrument médical utilisé pour écouter la respiration, les battements du cœur et d'autres sons du corps. Il est constitué d'un capteur que l'on place sur l'endroit à ausculter et d'un tube souple en Y avec deux embouts que le médecin place dans ses oreilles.

Swami-Bami, hôpital : nom inventé. Il est formé à partir de *swami* : titre d'un professeur religieux hindou et *bami* un mot rimant avec svami.

theetie-weetie : tout beau, tout gentil, mais vraiment irréel.

torturer la cervelle, se : réfléchir sérieusement pour arriver à une solution ; se creuser la tête.

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 4 JANVIER 1966

PUBLICATION III

Ne pas repolycopier
à grande échelle

**LE SYSTÈME DE COMMUNICATION DES
ORGANISATIONS DE SCIENTOLOGIE :
LES MESSAGES**

(Révise les Lettres de Règlement du HCO du 8 avril 1958 et du 13 décembre 1962)

Un message d'intra-organisation est une chose simple. Vous pouvez en garder une copie si vous voulez, mais seule une copie (l'original) fait l'aller-retour.

Lorsque vous écrivez un message, adressez-le au POSTE, PAS à la personne. (Si une personne change de poste, ou part et que vous adressez le message au poste, il sera reçu par le nouvel occupant du poste, mais si vous l'adressez à la personne, et que celle-ci est partie, le message pourrait ne pas être reçu et manié.)

Voici comment composer un message : (pour des informations ou des conseils).

Exemple :

Responsable de la mimeo

Responsable des fournitures

(date) _____

Cher _____,

Ta commande de..... (message).

(formule de politesse)

Signature : _____

ou pour une demande ou un ordre :

Employé au courrier

via Dir Comm (date)

HCO area Sec

(date) _____

Cher _____,

Je te prie de..... (ordre ou demande),

(formule de politesse)

Signature : _____

Un message a la forme ci-dessus pour la raison suivante : une fois qu'on est prêt à le renvoyer, on peut tracer une flèche dans la direction du poste auquel il doit être renvoyé, ce qui élimine le besoin d'écrire le nom du poste. Si le message doit aller dans votre casquette, soit vous l'y mettez et vous accusez réception à l'expéditeur, soit vous le recopiez et retournez l'original à l'expéditeur. Si le message vient d'un subordonné insistez toujours pour qu'il atteste « c'est O.K. ». Si vous-même voulez le relayer, vous devez vous aussi attester « c'est O.K. » et le transmettre. Si ce n'est pas O.K., renvoyez le message à l'expéditeur en disant brièvement pourquoi ce n'est pas O.K.

Le destinataire s'occupe du message et le garde jusqu'à ce qu'il ait entièrement réglé la question. S'il s'agit d'une affaire qui va prendre des jours ou des semaines, vous pouvez envoyer un message à l'expéditeur disant qu'on est en train de s'occuper de la chose, et que vous estimez que ce sera terminé dans tant de temps. Mais vous conservez le message original jusqu'à ce que le travail soit fait, puis vous le renvoyez à l'expéditeur après y avoir marqué « FAIT. » Ne retournez pas l'original avec « On s'en occupe ». On ne retourne les originaux qu'après avoir marqué « FAIT » ou « NE PEUT PAS ETRE FAIT ». Sinon la communication reste inachevée.

Lorsque vous répondez à un message, inscrivez la date. Les messages sont écrits à la main. Les Cadres, exception faite pour les Execs Secs, ne doivent pas faire dactylographier leurs messages par une secrétaire, à moins que le message soit très long.

LE SYSTÈME DES COULEURS POUR LES MESSAGES ET LES LETTRES

Voici la couleur du papier de chaque division :

HCO Division 1 - Or

| | | |
|----------------|---|----------------------|
| HCO Division 2 | - | Rose clair ou violet |
| Division 3 | - | Rose foncé |
| Division 4 | - | Vert |
| Division 5 | - | Gris |
| Division 6 | - | Jaune |
| Division 7 | - | Bleu ou blanc |

Le papier blanc est aussi utilisé pour les lettres adressées au public, aux entreprises commerciales, pour les procès verbaux des Conseils d'Administration et pour les manuscrits et les notes prises au cours de recherches.

Les copies des lettres écrites sont de la couleur de la Division qui écrit la lettre.

LES DEMANDES PAR ÉCRIT

Si vous avez une demande, formulez-la par écrit. N'allez pas voir la personne en vous attendant à ce qu'elle aille se souvenir tout le temps de votre demande. Les membres du personnel ne sont pas censés venir en personne, ni même apporter leurs messages en personne à d'autres membres du personnel, exception faite pour les conférences, lesquelles sont réduites au minimum. Peu de choses nécessitent des conférences. Les messages prennent soin de 99% des affaires de l'organisation.

LES CASIERS DU CENTRE DE COMM

Le Centre de Comm contient un casier pour chaque membre du personnel. Sur chaque casier se trouve une étiquette avec le nom de la personne et, sous le nom, le ou les postes qu'elle occupe. Chaque personne a la responsabilité de mettre ses messages dans les casiers appropriés et de ramasser chaque jour les messages qui lui sont adressés. N'oubliez pas de ramasser vos messages au-moins deux fois par jour (une fois le matin, une fois l'après-midi, faites-vous un emploi du temps). Mais ne laissez pas les messages s'empiler dans votre casier.

Dans les orgs plus grandes, on peut instituer un Centre de Comm et un autre séparé dans chaque Division. Le Centre de Comm serait composé d'un casier pour chaque Division ainsi que d'un casier pour L. Ron Hubbard, et un casier SORTIES (OUT) pour tout ce qui sort de l'org. Le Centre de Comm de chaque Division est placé dans la zone de travail de la Division même et comprend un casier pour chaque membre du personnel de cette Division, plus un casier ENTRÉES (IN) pour la Division et un casier SORTIES (OUT) pour la Division. Une personne du HCO a la responsabilité de distribuer les messages dans les casiers ENTRÉES de chaque Division et de les retirer des casiers SORTIES de chaque Division pour les mettre dans les casiers du Centre de Comm. La secrétaire du Secrétaire est chargée de distribuer les messages qui sont dans le casier ENTRÉES de la Division dans les casiers des membres du personnel.

L'ORGANIGRAMME

Tenez-vous au courant de tous les changements de poste. On change les casiers du Centre de Comm chaque fois qu'on change l'organigramme. Sachez toujours qui occupe quel poste de façon à ce que, lorsque vous délivrez un message, vous sachiez toujours dans le casier de qui il ira. Si vous n'en êtes pas sûr, consultez l'organigramme.

RÉPONDRE AUX COMMUNICATIONS

Occupez-vous de vos messages quotidiennement. Ne les laissez pas s'empiler. Lorsque quelqu'un vous envoie un message donnez-lui signe de vie. Ne vous forgez pas la réputation de : « J'hésite à envoyer un message à un tel parce que je ne sais pas quand j'aurai une réponse ou si j'en aurai jamais. » **NE LAISSEZ PAS VOS MESSAGES SANS RÉPONSES.** Lorsque vous laissez vos messages ou vos lettres s'empiler sur votre bureau, vous êtes en fait en train de couper les lignes de comm de l'organisation et ce faisant, vous êtes en train de couper votre propre chèque de paie.

RÉPONDRE AUX LETTRES

Les secrétaires qui tapent des lettres doivent toujours s'assurer d'agrafer le double au-dessus de la lettre reçue. N'utilisez pas de trombone. Lorsque vous répondez aux lettres, répondez aux questions posées dans ces lettres. Donnez à la personne l'information qu'elle recherche. Employez la méthode du gradient. **N'OUBLIEZ PAS DE RÉPONDRE À SES QUESTIONS.** Si vous ne connaissez pas les réponses, trouvez-les.

LES MESSAGES ORIGINÉS

Le but de l'Unité du Secrétariat est de taper des réponses aux lettres. La plupart des messages d'intra-organisation peuvent être écrits à la main : ça vous évite de les mettre sur dictaphone (alors que vous pourriez très bien les écrire vous-même) et la dactylo aura plus de temps pour répondre aux lettres. Restez en communication avec les autres membres du personnel et avec nos correspondants. Si vous ne vous occupez pas correctement de vos messages, que vous ne répondez pas à l'expéditeur, comme je l'ai déjà dit, vous êtes en train de couper votre propre chèque de paie.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 30 MARS 1966

TOUTES LES DIVISIONS

Repolycopier
Toutes les casquettes
des membres du personnel
Checksheet du Statut du
Personnel 2

Cette Publication est la révision et la republication de la HCOPL du 15 nov. 1958

LE SYSTÈME DES TROIS CASIERS

Tous les membres du personnel à qui on a attribué un bureau et un espace de travail fixe et spécifique doivent avoir trois casiers superposés.

Le casier du haut, sur lequel est inscrit « ENTRÉES » (IN, NdT), doit contenir les items et les messages qu'on n'a pas encore regardés.

Le casier du milieu, sur lequel est inscrit « EN ATTENTE » (PENDING, NdT), doit contenir les items que l'on a regardés, mais dont on ne peut pas s'occuper immédiatement.

Le casier du bas, sur lequel est inscrit « SORTIES » (OUT, NdT), doit contenir les items dont on s'est occupé et qui sont maintenant prêts à être distribués à nouveau sur les lignes de comm, ou prêts à être classés, etc.

L. RON HUBBARD

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

Repolycopier
Chapeau de base du staff

**ACHEMINEMENT DES COMMUNICATIONS -
COMMENT IMMOBILISER TOUTE
UNE ORG ET NE RIEN PRODUIRE**

Il existe trois sortes d'acheminement des communications. Ce sont :

1. Une circulation horizontale rapide.
2. La voie hiérarchique.
3. La conférence.

Si ceux-ci ne sont pas différenciés les uns des autres, l'org tout entière peut se retrouver immobilisée. Les messages dissimulent les bureaux et les Cadres. Des Lettres de Règlement indépendantes contrecarrent les programmes standard et le chaos s'installe.

LA CIRCULATION HORIZONTALE RAPIDE

Les voies normales de circulation d'une org sont horizontales.

Elles ne montent pas pour traverser et redescendre l'organigramme. Elles vont d'une unité à une autre, de côté, sans passer par des supérieurs hiérarchiques.

Presque tous les messages devraient voyager de cette manière.

Il s'agit d'une communication qui circule rapidement, sans être inspectée par des supérieurs.

Exemples :

L'Officier du Chapeautage du Département 1 envoie directement un message au Clarificateur de Mots du Département 13 et reçoit la réponse directement.

Le C/S du Département 12 envoie directement un message au Chargé des Fournitures du Département 9 et reçoit directement une réponse.

Le Page de Tech envoie directement un message à l'Officier d'Ethique et reçoit directement une réponse.

Aucune des communications ne passe jamais par le supérieur de l'auteur, ni par le supérieur du destinataire.

C'est uniquement lorsque quelque chose va mal ou qu'il y a un conflit que les supérieurs sont consultés ou interviennent sur la ligne.

LA VOIE HIÉRARCHIQUE

La voie hiérarchique va vers le haut, en passant par des supérieurs jusqu'à un supérieur et descend jusqu'à un subordonné. Ou alors, elle monte en passant par tous les supérieurs et redescend par tous les supérieurs.

Elle est utilisée VERS LE HAUT pour des demandes de permissions inhabituelles, des autorisations, des informations, des actions importantes ou pour rendre compte de l'exécution d'ordres. Elle est utilisée vers le bas pour DONNER DES ORDRES.

LA CONFÉRENCE

Il s'agit d'une ligne qui va généralement d'un Cadre vers le président d'un organe directeur tel que le Comité Consultatif, le Comité de Direction, le Conseil des Aides ou la Conférence du Commandant, etc.

On s'en sert pour donner le feu vert à des programmes ou pour les demandes d'établissement d'une Lettre de Règlement.

TABLE

Horizontale : utilisée pour toutes les communications normales.

Les voies hiérarchiques : utilisées pour des permissions inhabituelles ou des autorisations et vers le bas pour donner des ordres.

La conférence : utilisée pour donner le feu vert à des programmes.

EMBROUILLAMINI

Maintenant, si vous les embrouillez, vous obtenez le chaos.

De plus en plus de gens produisent de moins en moins tout en travaillant de plus en plus dur.

Vous arrivez même à quelque chose qui est un risque, de la bureaucratie ou un gouvernement.

Un tel embrouillamini mène à beaucoup de mouvements mais rien n'est fait. On voit beaucoup de « travail », mais mystérieusement, l'org devient insolvable.

Prenons un exemple :

Le dessinateur du magazine envoie une maquette de magazine qu'il veut faire approuver au Responsable du Magazine, au Directeur de la Promotion, au Secrétaire de la Dissémi-

nation, au Secrétaire Général du HCO, au Secrétaire de la Division 7, au Communicateur de LRH, à l'Autorité des Publications qui l'approuve et la renvoie par le même chemin.

Ceci prend peut-être six jours.

C'est idiot. Pourquoi ? Parce qu'un élément qui devrait être horizontal est acheminé sur la voie hiérarchique. CINQ terminaux inutiles y sont mêlés. La promotion est retardée.

L'acheminement correct est horizontal : du dessinateur du magazine à l'Autorité des Publications.

La durée correcte serait de quelques heures au plus, même sur des lignes de communications normales.

Exemple :

Supposez qu'après la séance, nous envoyions le pc chez le D of P, le C/S, l'Officier d'Etablissement de Tech, le Secrétaire de Tech, le Secrétaire de Qual, le Directeur des Certificats et Récompenses et puis, à l'Examineur. Et qu'on le renvoie en séance en passant par le même chemin à chaque fois !

Rien, absolument rien ne serait fait en Tech ou en Qual si on avait un tel acheminement ! Mais les gens seraient certainement « occupés ».

POURQUOI

Pourquoi un embrouillamini se produit-il ?

Les Cadres deviennent anxieux. Ils veulent savoir tout ce qui se passe. Alors ils se mettent sur toutes les lignes de communication.

Les lignes de communication sont une piètre source de données.

Le Cadre devrait regarder LES PRODUITS s'il veut savoir.

L'organigramme à jour, les investigations et les inspections des statistiques journalières sont de véritables sources d'informations. Pas les messages.

Donc, en exigeant d'être sur les lignes d'acheminement, le Cadre peut obstruer toutes les lignes.

Il faut avoir une certaine dose de confiance pour diriger des gens.

Par une inspection directe de l'org et de son personnel, un Cadre apprend qui est ou n'est pas à son poste, qui est ou n'est pas en train de travailler. En restant assis à un bureau à traiter des messages, le Cadre reste ignorant.

INVERSION

Plus d'une org s'est retrouvée sens dessus dessous en utilisant mal les voies hiérarchiques.

Les Cadres et le personnel mettent des programmes en route sans prendre conseil au cours d'une conférence, et inspectent et relaient tous les messages !

Le programme que l'on veut faire est donc inconnu des autres et vient se mettre en travers de tous leurs programmes. Cependant, en même temps, l'org est frénétiquement curieuse en ce qui concerne les messages !

CONSEIL

Si l'org a beaucoup de personnel et aucun revenu, les conditions suivantes seront présentes :

- A. Le système des communications est embrouillé au lieu d'être en place comme indiqué ci-dessus.
- B. Aucun Cadre ne fait le tour en inspectant et en mettant les gens au travail à leur poste.
- C. Des programmes sont mis en route sans le feu vert des autres ; ils ligotent les membres du personnel mais produisent peu.

Mon conseil est de remettre de l'ordre dans tout cela et d'obtenir de la production.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 10 AVRIL 1963

Cen-O-Con
Etudiants du SHSBC
Franchise
Scientologues de l'extérieur

N°12 DE LA SÉRIE DES REPUBLICATIONS

CE QU'UN CADRE VEUT SUR SES LIGNES

(Republication de la Lettre de Règlement du HCO du 26 mai 1959)

Il y a seulement quatre choses qu'un Cadre veut recevoir sur ses lignes de communication.

Ce sont :

1. des informations ;
2. des nominations et des renvois de personnel que le Cadre autorisera ou confirmera ;
3. des questions financières ;
4. des accusés de réception.

Ce qu'il ne veut pas sur ses lignes, ce sont :

1. des demandes de décision ;
2. des ripostes et des « c'est impossible » ;
3. de l'enthêta.

Les demandes de décision sont toujours signe d'irresponsabilité ; la personne veut que ce soit le Cadre qui commette les erreurs ; et un Cadre peut commettre des erreurs si on lui demande de prendre des décisions pour quelque chose qui est loin de son secteur d'activité et qu'il n'est pas muni de données suffisantes pour prendre la décision correctement.

Par définition, les ripostes sont des réponses inutiles à un ordre. Cela peut être assez vicieux. Ce ne sont pas des accusés de réception mais des commentaires ou des réfutations. Exemple : l'ordre : « Vendez des briques » reçoit comme réponse : « Les briques sont difficiles à vendre » ou bien : « On aurait dû les vendre hier ». C'est une maladie qu'on ne trouve que chez quelques membres du personnel. Ils ne peuvent pas recevoir un ordre directement et cherchent à faire partie de la comm au lieu de la recevoir. On entend même des absurdités comme « à vos ordres » ou « je m'en occupe », alors que le Cadre veut simplement savoir si cela a été fait, dans la plupart des cas, les ordres et les messages sont gardés jusqu'à ce qu'ils aient été exécutés. Nous partons du principe qu'ils ont été reçus, et s'ils ne l'ont pas été, nous

nous attendons à ce que cela nous soit communiqué autrement que par ce genre de réponses. Seules quelques situations requièrent un accusé de réception d'un ordre sur des lignes longue distance, et ces situations n'arrivent que si l'on n'est pas sûr que le destinataire est là.

En ce qui concerne les : « C'est impossible », il est rare qu'un Cadre ordonne l'impossible et, généralement, il consulte les gens avant d'émettre un ordre. Un : « C'est impossible » systématique signifie : « Je n'ai pas envie ». Je l'ai appris à la longue. Je donne un travail à A qui me dit tout le temps : « C'est impossible » ; je le donne à la personne B avec les mêmes ordres, et je découvre que ce travail est faisable, puisque B, qui a le même poste et qui reçoit les mêmes ordres, ne dit jamais : « C'est impossible » et que le travail est effectué.

L'enthêta, ce sont les rapports dans lesquels on brode. Des données sont des données. Ce ne sont pas des opinions. Les données, pas l'enthêta, engendrent de l'action. Tout ce que fait l'enthêta, c'est couper les lignes.

C'est une affaire sérieuse que d'embrouiller les lignes d'un Cadre. Le résultat, c'est une ligne coupée. Lorsqu'il bloque une ligne à un Cadre, le personnel crée un bouchon. Faire perdre à un Cadre son temps et sa patience détruisent l'harmonie, la dissémination et le revenu.

Si l'on dépend d'un Cadre pour des décisions insignifiantes, on embrouille les lignes à coup sûr, et cela vous coûte votre paie.

Le rôle d'un Cadre consiste à planifier et à exécuter des actions et à coordonner les activités. Pour ce faire, il obtient des gens qu'ils fassent leur travail et il établit le plan d'action général. Seul un Cadre peut tendre les lignes, coordonner les actions et venir à bout des obstacles qui empêchent les choses, Qu'un Cadre prenne pour les gens des décisions qui ne s'appliquent qu'à leurs sphères de travail, c'est de la folie.

COMMENT DEVRAIENT ÊTRE LES LIGNES D'UN CADRE

INFORMATIONS :

Quand un membre d'une organisation fait quelque chose d'important, il doit toujours en informer le Cadre après le fait. Il est parfaitement O.K. d'entreprendre des actions qui entrent dans le cadre de l'objectif de son organisation. Il n'est pas O.K. de le tenir secret.

1. Faites-le
2. Dites-le aux gens et au Cadre approprié, en communiquant toutes les données nécessaires et avec la rapidité que requiert le cas.

De même, un Cadre a pour devoir de communiquer aux gens ses buts et ses plans et, lorsqu'il fait quelque chose d'une certaine importance pour les autres, il doit le leur dire. Le capitaine qui dit à l'équipage comment vont les choses évite beaucoup de tension nerveuse et de mouvements inutiles.

RENVOIS ET NOMINATIONS :

Lorsque des renvois et des nominations mineurs sont décidés dans un Département par des personnes qui en ont le droit, cela doit toujours faire l'objet d'une confirmation, ne serait-ce qu'après coup. Les nominations et les renvois de personnel clé doivent être approuvés par un Cadre supérieur avant d'avoir lieu, et l'on n'agira qu'avec l'autorisation du Cadre supérieur.

Par exemple, il revient au Conseil d'Administration de nommer, de transférer ou de renvoyer un Secrétaire de l'Association ou un Secrétaire de l'Organisation. C'est la tâche d'un Directeur Exécutif de nommer ou de renvoyer des Chefs de Département, et il ne le fait que sur les conseils d'un Secrétaire de l'Association ou d'un Secrétaire de l'Organisation. C'est à un Secrétaire de l'Association ou à un Secrétaire de l'Organisation de nommer, de transférer ou de renvoyer des Chefs de Section ou des suppléants (deputies, NdT). C'est à un Chef de Département de nommer ou de renvoyer les autres membres du personnel, mais toujours, dans tous les cas, avec l'autorisation du supérieur immédiat, et en informant toute la hiérarchie.

QUESTIONS FINANCIÈRES :

Les informations constantes en matière de finances comme dans les procès-verbaux du comité consultatif et l'autorisation d'effectuer des changements et des déboursements sont l'affaire des Cadres. Ma propre autorisation n'est requise que pour les changements majeurs de règlements ou les dépenses majeures et dans des situations financières d'extrême urgence. Il est préférable que les plannings et les actions de routine soient effectués au niveau local par le Secrétaire de l'Association, le Secrétaire de l'Organisation ou le Directeur des Comptes. J'ai besoin d'informations en matière de finances. Mais une fois que j'ai fait le planning et la promotion et que l'on s'est mis d'accord dessus, tout manquement ultérieur des finances est effectué par quelqu'un à qui j'en ai transmis le pouvoir, sauf s'il s'agit de situations financières extrêmement urgentes ou de déboursements majeurs de capitaux à l'échelon local.

Voilà les choses que je veux sur mes lignes. Je change de personnel lorsqu'on me cache systématiquement des informations, que les nominations et les renvois sont irréguliers ou qu'une organisation commence à devenir insolvable. Quand les gens ne cessent de me demander de prendre des décisions qu'ils devraient prendre, je reconnais là une autre maladie et, là aussi, je change de personnel.

Si nous comprenons tous ce qui est demandé, nous pouvons le faire.

Eh bien, examinons cela, faisons-le et gagnons.

L. RON HUBBARD
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 27 DÉCEMBRE 1963

Directeurs Continentaux
Secrétaires Continentaux du HCO
Secrétaires de l'Association/Organisation
HCO Régionaux

LA « MAGIE » DU BON MANAGEMENT

(Quelques remarques valables qui se révéleront d'un usage pratique, même si elles ne constituent pas la logique qui sous-tend mes propres actions.)

(Vérification de chapeau : les secrétaires du HCO devraient donner une vérification de chapeau sur cette lettre de politique administrative aux secrétaires de l'association/ organisation et ceux-ci devraient faire de même aux secrétaires du HCO, au niveau local et au niveau continental.)

Le seul et véritable critère avec lequel cette société et nous-mêmes jugeons de la compétence à gérer d'un dirigeant est la masse monétaire et la solvabilité.

Cela ne veut pas dire que la Scientologie est obsédée par l'idée de gagner de l'argent. Mais l'argent permet d'acheter beaucoup de choses nécessaires aux orgs et à leur staff, et sous l'effet d'une propagande d'inspiration miséreuse, « gagner de l'argent » a acquis mauvaise réputation. En fait, le seul véritable péché dans notre système économique actuel est d'être pauvre, même en Russie.

La masse monétaire et la solvabilité sont le test suprême de tout dirigeant d'une organisation ou d'un secteur de Scientologie, qu'il soit grand ou petit. Si l'organisation gagne peu d'argent, si le staff n'est pas bien payé, s'il n'y a pas un bon surplus d'espèces disponible, si les stocks de livres ne sont pas bien remplis ni payés, si les factures pour les bandes ne sont pas réglées aux dates prévues et que les 10 % dus restent impayés et prennent du retard, alors la conclusion naturelle du quartier général est que la direction des affaires laisse à désirer. La critique s'adresse seulement à la personne qui dirige l'org ou à son HCO et aucun autre facteur ou explication n'est pris en compte.

Les finances, dans cette société, demeurent notre meilleur indice et ainsi nous l'utilisons pour juger de la compétence de la direction. Les gens qui disent que nous ne devrions pas avoir d'argent souhaitent simplement nous voir échouer. On considère les choses de cette façon : l'organisation d'un bon dirigeant est très facilement solvable ; l'organisation d'un mauvais dirigeant n'a pas un sou. Les membres du staff, les conditions et les urgences locales, cela n'est jamais pris en compte. Dans cette société, l'insolvabilité n'est pas pardonnée et il n'y a pas de meilleur indice pour mesurer le travail de celui qui dirige.

Pour avoir une grande masse monétaire et être solvable, un dirigeant a seulement besoin : a) de suivre les modèles établis, b) de s'assurer que les membres du staff sont compétents et font leur travail, c) que le service soit donné de façon très personnelle, d) qu'il y ait peu d'enthêta et de natter de la part des membres du staff désenchantés et déloyaux et des parasites, e) que l'esprit de la Scientologie soit reconnaissable dans l'organisation, f) que les

gens ne soient pas trop restimulés par « l'environnement dangereux », g) qu'il y ait beaucoup de gens qui entrent et sortent de la boutique, et h) que l'organisation soit visiblement en faveur de Ron et en accord avec ses plans. Avec ces seules choses, le succès est assuré. Si un ou plus de ces points est chichement exécuté ou fait gravement défaut, l'échec commence à se profiler ; s'ils sont plusieurs à faire défaut, il n'y a pas d'org, et encore moins de dirigeant.

Ces points de succès signifient beaucoup d'autres choses mais ils sont aussi synonymes d'une forte solvabilité. Et une forte solvabilité est l'indice du succès dans le contexte économique actuel de notre société, quelle que soit l'apparence socialiste de celle-ci.

Le chemin qui mène à l'opulence et à la solvabilité est jalonné des quelques points suivants :

A. LES MODÈLES ÉTABLIS

Suivez les modèles établis de l'org. Ne les brisez pas sans cesse (ni ne distrayez le personnel en poste) avec de nouveaux projets ou de grandes idées. Et ne les suivez pas de façon si simpliste qu'on ne fait jamais preuve d'initiative pour résoudre les problèmes de l'org. Les meilleurs canaux pour faire de la promotion sont déjà intégrés dans le modèle de l'org.

B. VALORISER LE STATUT DE MEMBRE DU STAFF

Assurez-vous que les gens veulent travailler pour l'org et rendez cette activité plaisante et joyeuse. Piétiner sans pitié toute propagande qui gêne le recrutement de personnel sur le terrain. Maintenez constamment l'image correcte qui est que le staff est composé des meilleurs Scientologues et faites-en une vérité. Montrez que ça vaut le coup d'être membre du staff. Arrangez cela afin que les membres du staff aient un meilleur statut que les Scientologues à l'extérieur. Découragez l'idée selon laquelle un membre du staff est « juste là pour aider », comme s'il faisait une faveur. Être membre du staff permanent devrait être un statut convoité et une carrière durable.

Après tout c'est nous qui dirigerons les choses un de ces jours. Et sur qui compterons-nous ? Sur les membres du staff qui ont fait leurs preuves, bien sûr. Affectez des gens compétents dans le staff, donnez leur un statut et gardez-les dans le staff.

Ne faites pas dans le transitoire. Et assurez-vous qu'ils font leur propre travail, pas un tas d'autres choses. Et traitez-les avec courtoisie et respect.

C. LE SERVICE

Faites en sorte que le service soit donné. La personne doit être bien entraînée, en manifestant de l'intérêt et en résolvant ses problèmes d'étude. La personne qui est là pour du processing doit être auditée au niveau de cas où elle pourra obtenir un gain et elle doit être auditée avec intérêt et de façon personnelle jusqu'à ce qu'elle ait un gain. Mettez tout sens dessus dessous si des étudiants qui ne sont pas entraînés partent à la dérive ou si des préclairs

qui n'ont pas eu de gain sortent de l'HGC. Ne les négligez jamais. Donnez un bon service. Donnez aux gens ce qu'ils sont venus chercher.

Organisez leur horaire énergiquement et surveillez leur progression en étant sur le qui-vive. Observez les étudiants et les pc chaque semaine et voyez de quoi ils ont l'air et agissez en conséquence.

D. LES MÉCONTENTES

Assurez-vous que les lieux ne sont pas pollués par l'enthète et le natter. Utilisez librement de O/W. Repérez le mécontent déséquilibré et soyez énergique. Ne soyez pas raisonnable avec les auteurs de natter. S'ils sont hypercritiques, ils ont des Actes Néfastes.

S'ils avaient une vraie réclamation, ils en parleraient à la direction, pas à tout le monde. Ces gens sont simplement fous, ce sont des désastres ambulants. Ils font fuir tous les bons membres du staff et empêchent qu'il y en ait de nouveaux, cependant ils restent là à faire éperdument du natter au sujet de choses qu'ils ne comprennent pas et qu'ils n'ont pas lues. Comme ils font fuir le bon personnel, vous allez vous retrouver entouré de cinglés si vous ne faites pas attention. Ainsi les auteurs de natter ne sont pas un menu problème. Ne les embauchez pas pour commencer, mais si vous le faites par accident, jetez-les par-dessus bord pendant la période de mise à l'épreuve prévue à cet effet. Ne remplissez pas l'org de personnes désenchantées simplement parce que vous avez besoin de monde. C'est dur, parce que plus de la moitié des gens alentour est incapable de comprendre ce qui se passe, mais peut tout à fait faire un foin de tous les diables à ce sujet. Ils empêchent le travail. Ce sont juste des marchands de chaos. Les auteurs de natter qui traînent autour de l'org avec « un appartement tout près où tous les étudiants vont » devraient être audités ou chassés avec pertes et fracas.

E. L'ATMOSPHÈRE D'UNE ORGANISATION

L'esprit de la Scientologie est un esprit d'aide, d'irrespect pour les Autorités qui Savent ce qui est Mieux pour Vous, un espoir de progresser, la seule échappatoire possible de ce monde condamné. Cela n'inclut pas le doute et « je réserve mon jugement » ou le fait d'être raisonnable au sujet de ceux qui veulent nous arrêter.

C'est l'aura de nouveaux horizons, d'une meilleure vie, une invitation à sortir de la fange de toutes nos folles années passées. C'est une offre de renaissance. Quand elle est négligée, minimisée, mise à côté de la psychologie, de la médecine ou des Carnegies (référence à Dale Carnegie, conférencier et auteur américain sur l'amélioration personnelle, les relations interpersonnelles et l'art de vendre, ndt) d'auto-amélioration, elle est trahie. La porte a été fermée pour des millions de gens. Omettez de passer mes bandes, omettez de vous souvenir de la raison pour laquelle nous sommes là, tombez d'accord avec l'idée que nous sommes juste une autre org comme Murray's (Un éditeur anglais de guides touristiques et de calendriers pour les voyageurs, ndt) et vous êtes fichus. L'atmosphère de la Scientologie est beaucoup plus importante que de nouveaux immeubles et du mobilier moderne.

F. L'ENVIRONNEMENT DANGEREUX

Empêchez le danger de grandir dans l'environnement en gagnant constamment la partie contre lui. D'après la Scientologie Zéro, vous ne devez pas l'augmenter. Seul le marchand de chaos le fait. L'auteur de natter promeut avec obsession un environnement dangereux, essaye d'effrayer les autres, essaye de dénigrer la foi dans la Scientologie parce qu'elle fait obstacle à leur désir d'alarmer et d'effrayer les autres.

N'augmentez pas le danger dans l'environnement des membres du staff par des renvois soudains, des licenciements collectifs, etc. C'est le boulot du dirigeant de trouver du travail à faire à son staff et non de réduire les effectifs pour correspondre au travail existant. Usez de la sécurité de l'emploi, d'assurances et de jolies petites victoires régulières pour réduire le danger de l'environnement. Un jour, chaque org de Scientologie sera un sanctuaire pour tous ceux qu'elle abritera, selon la loi civile.

Pour l'instant, résolvez cela en gardant le moral des gens haut et en gagnant contre l'extérieur. Ne renvoyez pas ou ne laissez pas partir des membres du staff permanents.

Augmentez le volume de travail à faire. Et riez de ces attaques. C'est tout ce que méritent ces pitoyables attaques de toute façon, peu importe le bruit qu'elles font. Les membres du staff incertains de la stabilité de leur emploi, incertains de l'endurance de la Scientologie et de l'org, intimidés par les Cadres furieux et les menaces, sont dans une apathie de non-production. Un renvoi généralisé peut couler une org pendant un an. Une réunion du personnel menaçante peut réduire le travail pendant des semaines. Augmentez le ton du staff avec plus de sécurité, de la bonne humeur, des succès qu'ils connaissent, et un progrès régulier même s'il n'est pas très grand contre nos ennemis. Et publiez les succès pour qu'ils n'arrivent pas seulement sous forme de rumeur. Et flanquez à la porte les marchands de chaos — qui ont pour seule fonction de promouvoir « un environnement dangereux et sans espoir ».

G. DU MONDE DANS LA BOUTIQUE

Assurez-vous que beaucoup de gens entrent et sortent de la boutique, peu importe qu'ils dépensent de l'argent ou non. Travaillez tout le temps à remplir l'endroit de monde. Ne laissez pas les chargés des inscriptions par correspondance le chasser avec des prix élevés intimidants. Ne laissez pas la réception faire fuir tout le monde. Organisez des soirées portes ouvertes, des goûters du dimanche, des diffusions de bandes, des congrès et des co-auditions. Faites passer beaucoup de monde dans la boutique. Malheureusement, l'instinct est de garder les lieux paisibles et de réduire le passage de monde. Ne laissez pas cela arriver. Continuez de faire circuler des flots de monde, peu importe comment ou pour quoi. Et vos lignes de promotion standard si elles sont en place, auront leur compte de cours vendus, d'intensives et de livres. Le premier travail du dirigeant n'est pas de « faire fonctionner une organisation » mais de s'assurer qu'il y a du monde qui entre et sorte de la boutique et de construire une organisation qui prendra soin de lui et ensuite de le garder dans la boutique et de l'augmenter en nombre. Si d'autres points sont en place, tout le reste suivra. Vous pouvez prévoir tout futur effondrement en comptant le nombre de personnes. Quand la quantité de gens du public chute, prenez garde. Dans quelques semaines, vous pourrez dire adieu à l'unité de paye.

Le courrier dans la boîte aux lettres est un indice du nombre de gens qui seront dans la boutique. Expédiez des quantités de lettres et des quantités de réponses. N'importe quelles lettres envoyées valent mieux que pas de lettres du tout. Mettre trop l'attention sur la qualité du courrier n'est qu'une autre façon d'excuser une faible quantité de courrier. Et il en résultera qu'il y aura peu de monde dans la boutique.

Faites au mieux pour maintenir la qualité et réduire le nombre d'erreurs — mais faites en sorte de faire affluer du courrier dans la boîte aux lettres.

Faites crouler votre public sous une avalanche de livres (votre première ligne de contact, en fait) et vous aurez plus de monde dans la boutique.

Une org est la maison des Scientologues. Si vous n'avez pas d'endroits où ils peuvent s'asseoir et parler ou bien poser leur sac à provision, vous fermez la porte à une grande quantité de monde supplémentaire dans la boutique. Du coup, les auditeurs de l'extérieur rôdent alentour et volent les pc. D'accord, accrochez un panneau :

« Nous déclinons toute responsabilité en cas de mauvais résultat dus à de la co-audition ou à du processing que nous n'avons pas supervisé. » Ouvrez la porte avec des livres, du courrier, des manifestations et de l'intérêt et gardez-la ouverte. Et vous aurez bientôt plein de monde dans la boutique. Alors seulement, répondez aux besoins de la demande. Et gardez toujours les écluses ouvertes pour accueillir de nouvelles personnes quelle que soit la foule que vous avez.

Aucune organisation n'a jamais été solvable sans des gens dans la boutique et sans canaux pour y faire entrer les nouvelles personnes. Faites-les entrer n'importe comment et pour n'importe quelle raison. Concentrez-vous fortement sur l'arrivée de nouveaux.

H. UNE ORG DE SCIENTOLOGIE HUBBARD

Le dernier point n'est pas ajouté par fierté, vanité ou appel à la loyauté. Il a été régulièrement constaté par de nombreux observateurs que quand un lieu semble critiquer ou désapprouver Ron ou n'est pas très emballé par ses plans, le public déserte rapidement. Aucun squirrel n'a jamais survécu. Traitez un buste ou un de mes bureaux avec irrespect et le public déserte. Excusez-vous au sujet de ma politique et le public reste à l'écart en masse. La superstition n'a rien à voir avec cela. Le public veut la Scientologie de la marque de Ron et n'achète pas d'autres marques. En 13 ans, chaque squirrel ou personne désenchantée ou bureau critique à mon égard a misérablement échoué.

Le « nous sommes d'accord sur beaucoup de choses avec Ron mais... » se retrouve face au dos tourné du public, pas à son visage. Très récemment un grand bureau s'est presque effondré à cause de ce seul point. Je le répète ce n'est pas une observation intéressée. C'est juste un fait. « Ce bureau n'est pas complètement d'accord avec Ron » est un signe infallible d'échec. Je peux citer près d'une centaine de centres (indépendants, presque tous) qui ont échoué en dépit de tout leur travail et de leurs actions souvent estimables, en dépit de meubles neufs et de nouveaux extérieurs, ils se sont échoués, durement échoués sur cet écueil. Omettez simplement de faire briller la plaque portant mon nom sur la porte de mon bureau personnel, laissez simplement passer la remarque critique d'un étudiant au sujet d'une bande et vous aurez rapidement moins de public. Bien sûr, celui qui tient le moins compte de ce point de

réussite est déjà celui qui échoue le plus. Ce n'est pas de bon goût pour moi de mentionner cela, mais c'est la vérité et ce doit être relevé dans toute monographie sur le succès d'un bureau de Scientologie. J'ai connaissance de deux ou trois millions de dollars qui ont été dépensés et perdus à monter des bureaux parce que cela n'était pas apprécié à sa juste valeur comme facteur de réussite — et cela, à une époque où les histoires anti-Ron dans les journaux étaient à leur apogée !

La réussite à notre époque est mesurée par les chiffres et les profits matériels.

Dans le système de fonctionnement de notre société, les gains spirituels sont souvent impossibles à obtenir en l'absence de biens matériels. Peu importe combien nous pouvons regretter cet état de choses, nous vivons dans cette société et opérons au sein de sa structure financière.

Aux yeux du conseil d'administration, les états de service du dirigeant, qu'il soit d'une Org Centrale ou du HCO, sont considérés comme étant fondamentalement bons ou mauvais par le résultat du bilan. C'est juste une mesure. De bons revenus signifient de bons quartiers, un staff heureux, un service avantageux et chaque chose décrite ci-dessus. Cela veut dire que la Scientologie est en train de gagner. Je ne reçois aucun bénéfice direct de ces feuilles de bilans. Mais d'elles je reçois des informations directes. Et le point fondamental, qui n'est excusé par aucun autre point, est qu'une Scientologie bien organisée et bien gérée est une Scientologie opulente et solvable. Et toutes les nouvelles affectations et tous les changements de personnel au sommet d'une Org sont faits par le conseil d'administration avec ce point en tête.

Bien sûr, vous pouvez sous-estimer la Scientologie, vous saisir de plein d'argent sans aucun service et donner une apparence de solvabilité. Mais j'ai trouvé que cela prenait environ six mois pour rattraper une Org, et alors elle commence à faire faillite sérieusement dans une communauté aigrie. Toute solvabilité se mesure donc sur une moyenne annuelle, pas par des à-coups soudains. Un revenu régulier signifie tous les points ci-dessus en place.

J'ai juste pensé que vous aimeriez savoir. Nous ne faisons pas cela pour l'argent.

Mais la solvabilité est notre meilleur étalon de la régularité du service et du niveau d'activité, et la qualité de la gestion de chaque Org est jugée en conséquence.

L. RON HUBBARD
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 5 MARS 1965
PUBLICATION II

Repolycopier

LA SOURCE DES RÈGLEMENTS

Selon le dictionnaire *Webster's New World* : RÈGLEMENT (policy, NdT) : sagesse ou habileté politique ; diplomatie ; prudence ; doigté. Management sage, avantageux ou intelligent. Tout principe, plan ou cours d'action directeur.

La dernière définition est celle que nous employons.

D'après le *World Book Encyclopaedia Dictionary*, celui que nous utilisons le plus (publié par la *Field Enterprises Educational Corporation, Merchandise Mart Plaza, Chicago, Illinois, USA*) :

RÈGLEMENT (policy, NdT) est un plan d'action ; une façon de manager. Sagesse pratique ; prudence. Aptitude ou acuité politique. *Vieux* : la conduite des affaires publiques ; gouvernement.

Voici le sens dans lequel nous prenons « règlement » : les règles et les formules administratives sur lesquelles nous nous sommes mis d'accord sur l'action et la conduite de nos affaires.

Une « Lettre de Règlement » est une lettre qui contient un ou plusieurs règlements, leur explication et leur application.

Elle est publiée par le Hubbard Communications Office (Bureau des Communications Hubbard, NdT), rédigée par L. Ron Hubbard ou (mais c'est plus rare) à sa place, autorisée par le Conseil d'Administration International (International Board, NdT) et elle constitue une loi fondamentale de l'organisation dans les organisations.

Une « Lettre de Règlement » n'est pas valide dans une org de Scientologie si elle n'a pas été rédigée ou autorisée par L. Ron Hubbard et approuvée en tant que résolution cautionnée par une résolution générale du Conseil d'Administration International et publiée par un HCO. Si l'une ou plusieurs de ces étapes manquent, ce n'est pas une Lettre de Règlement.

Le Conseil d'Administration International se compose de trois membres : L. Ron Hubbard, Président, Mary-Sue Hubbard, secrétaire et Marilyn Routsong, trésorier. C'est là le Conseil d'Administration de la Scientologie.

Le président, le Hubbard Communications Office et les Secrétaires et le personnel du HCO composent la Division I du Conseil d'Administration International et de toutes les orgs.

Le Secrétaire et tous les Secrétaires de l'organisation (USA et Saint Hill) ou les Secrétaires de l'Association (Commonwealth et Afrique du Sud) et leur personnel composent la Division II du Conseil d'Administration International et de toutes les orgs.

Le Trésorier, les Assistants Trésoriers, tous les Cadres qui s'occupent des comptes et les assistants au matériel et leur personnel composent la Division III du Conseil d'Administration International et de toutes les orgs.

Les règlements pour toutes les Divisions et toutes les orgs sont faits comme décrit ci-dessus.

Aucun autre Conseil d'Administration, aucun autre membre de ces derniers, aucun membre individuel d'un Conseil d'Administration, aucun autre Cadre ou secrétaire, n'a le droit de publier des règlements. Les Conseils d'Administration publient des résolutions. Les membres individuels d'un Conseil d'Administration ou les Cadres peuvent publier des directives, des ordres généraux et des ordres. Ceux-ci expirent s'ils ne sont pas republiés sous forme de Lettres de Règlement.

D'autres Cadres publient des Directives Administratives en guise de Lettres de Règlement, mais elles peuvent seulement appuyer un règlement.

Les ordres secrétaires du Directeur Exécutif s'appliquent principalement au personnel ou aux conditions locales, expirent au bout d'un an, à moins qu'ils aient été prévus pour moins d'un an, ne peuvent durer qu'un an, quelles que soient les circonstances.

Les Lettres de Règlement s'appliquent à toutes les orgs et à tous les scientologues sans exception.

Presque tous les règlements ont été développés à partir d'une expérience véritable.

La seule façon de changer un règlement, c'est d'écrire une Lettre de Règlement en toutes lettres et de l'envoyer à L. Ron Hubbard qui l'approuvera ou la désapprouvera..

Les règlements concernent les casquettes, les devoirs, les lignes, les procédures, les règles, les lois et tous les autres aspects de l'activité scientologique, à l'exception de la technologie.

Ce sont les Bulletins du HCO qui concernent la technologie.

Les Bulletins du HCO sont rédigés par L.Ron Hubbard ou (mais c'est plus rare) par quelqu'un d'autre à sa place, et ils sont publiés par le HCO et les Secrétaires du HCO. Ils ne requièrent pas de sanction du Conseil d'Administration International.

Personne d'autre n'a le droit de publier ou d'autoriser un Bulletin du HCO.

Les Bulletins du HCO constituent les données techniques recommandées. On décerne les certificats en fonction des données qu'ils contiennent, et toute violation d'un Bulletin du HCO peut par conséquent entraîner une suspension de certificat. C'est là le pouvoir principal des Bulletins du HCO.

Un Bulletin du HCO ne devient un règlement que s'il est mentionné dans une Lettre de Règlement.

Un livre peut devenir un règlement si cela est mentionné dans une Lettre de Règlement.

Les Lettres de Règlement du HCO sont imprimées ou (c'est plus courant) ronéotypées à l'encre verte sur papier blanc. Cette combinaison de couleurs ne doit pas être employée pour d'autres publications, quelles qu'elles soient, en Scientologie. On trouve parfois dans des ma-

gazines des Lettres de Règlement réimprimées, à l'encre noire sur papier blanc, mais ce ne sont pas les originaux.

Les Bulletins du HCO sont imprimés ou ronéotypés à l'encre rouge sur papier blanc. Cette combinaison de couleurs ne peut être employée dans d'autres buts, quels qu'ils soient, en Scientologie. On trouve parfois des Bulletins du HCO réimprimés dans des magazines, noir sur blanc, mais ce ne sont pas les originaux.

Si l'on viole les règles concernant la publication d'une Lettre de Règlement du HCO ou d'un Bulletin du HCO ou que l'on se rend coupable de contrefaçon, que l'on transgresse le principe des couleurs et de signatures de ces derniers ou qu'on les contrefait, on encourt une commission d'enquête.

Le seul autre papier officiel émanant de L. Ron Hubbard et du HCO est la Lettre Exécutive du HCO, qui contient habituellement, soit un ordre exécutif direct, soit une demande de rapport ou de données ou de nouvelles, soit de simples informations. Ce n'est pas un règlement, mais il faut y répondre s'il est demandé d'y répondre. Elle est imprimée à l'encre bleue sur papier vert.

L'utilisation de la combinaison des couleurs dans un autre but ou la contrefaçon de cette combinaison de couleurs fait l'objet d'une Commission d'Enquête.

Les Directives Executives Secrétariales (Sec EDs) et les Lettres Exécutives du HCO constituent fondamentalement des lignes de comm de LRH, mais elles sont également employées par les Cadres du Conseil d'Administration International, s'ils en ont l'autorisation.

Les autres Divisions (2 et 3) ont d'autres moyens de comm et emploient d'autres couleurs.

Si ce n'est pas dans une Lettre de Règlement du HCO, ce n'est pas un règlement.

Les Lettres de Règlement n'expirent pas, sauf lorsqu'elles sont annulées ou changées par des Lettres de Règlement du HCO ultérieures.

Aucun Cadre, aucun membre du personnel scientologique, ne peut écarter un règlement, même lorsqu'il en demande la révision.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 13 MARS 1965
PUBLICATION III

Pas de repolycopie générale
Divisions 1, 2, 3

LA STRUCTURE DE L'ORGANISATION - QU'EST-CE QU'UN RÈGLEMENT ?

L'unique raison pour laquelle quelqu'un s'oppose à un bon règlement est qu'il est trop stupide ou bien qu'il a trop peu d'expérience dans l'Org pour le comprendre. Incapable de le saisir, il est trop paresseux pour essayer. Des mots lui échappent, il ne voit pas la raison de telle ou telle chose, s'imagine que telle situation est tout autre et d'une façon générale ne comprend pas les règlements. Alors il essaye de ne pas s'en servir ou invente la sienne. Les gens qui ont été de mauvais étudiants dans le passé sont incapables de comprendre les règlements. Car les règlements suivent aussi les règles de l'étude.

Donc ne mettez jamais quelqu'un qui a été mauvais étudiant à un poste clé de Cadre. Il est incapable de comprendre les règlements, vu qu'il est incapable de l'étudier.

Il n'y a que le personnel qui a un passé d'étudiant rapide, de cours promptement effectués sur qui on peut compter pour mettre en place la structure d'une Org ou d'un Département et faire ce qu'il faut pour qu'ils continuent de fonctionner. Les autres sont trop empêtrés dans leurs problèmes personnels et manquent trop de perception pour contribuer utilement à l'expansion d'une Org.

Cependant ce genre de personne est parfois utile, même quand on n'a pas corrigé ce qui ne va pas chez elle. Elle fait du bon travail dans les secteurs qui démarrent, où il lui faut se débrouiller comme elle peut et où son inaptitude même à accepter quoi que ce soit l'amène du même coup à refuser les défaites et à ne pas se laisser décourager. Son inaptitude à comprendre une situation donnée lui est souvent profitable lorsque c'est le courage qui est requis. Ce qui ne vous dispense pas de faire des efforts pour la rendre plus capable. De plus, tandis qu'elle gagnera en âge et en expérience, elle sera non seulement courageuse mais rapide, et elle suivra les règlements.

Suivre les règlements, c'est comprendre les situations et connaître les règlements suffisamment bien pour appliquer le point qui convient à la situation appropriée. Quand les règlements ne traitent pas une question particulière, la personne expérimentée, vive d'esprit, peut facilement élargir le concept des règlements généraux pour inclure cette chose, sachant qu'elle n'est pas traitée.

La personne stupide n'a jamais même compris les règlements généraux fondamentaux, aussi lorsqu'elle est face à des situations tant habituelles qu'inhabituelles, elle est incapable de trouver la moindre ligne directrice pour quoi que ce soit, et elle va donc agir n'importe comment.

D'un autre côté, des règlements, pour convenir et être profitables, doivent être eux-mêmes issus d'une grande perspicacité et d'une connaissance des faits. Les règlements du gouvernement sont généralement rédigés par des employés de bureau qui n'ont jamais entendu un coup de feu tiré dans la colère. C'est pourquoi presque tous les règlements gouvernementaux actuels sont complètement idiots. Personne ne peut les appliquer parce qu'ils ne correspondent à rien et ne font que créer des ennuis à tout le monde. Donc, une personne vive d'esprit, qui possède un bon jugement sur le terrain et qui est capable de discerner la vraie situation, peut s'en sortir en suivant ses propres règlements et sa perspicacité. On peut facilement la prendre à tort pour une personne stupide qui agit contre de bons règlements.

Mais même des règlements idiots offrent un accord général pour coordonner le travail. Ainsi il se produira quelque chose à plus grande échelle. La formulation par chaque poste de ses propres règlements est la définition du chaos. Donc, même de mauvais règlements fonctionnent d'ordinaire mieux que des règlements individuels et ils peuvent rendre les Orgs plus fortes.

Des règlements brillants basés sur l'expérience peuvent évidemment faire monter les Orgs en flèche.

Nous en concluons donc qu'il nous faut agir, lorsque nous voyons une personne qui transgresse constamment les règlements dans un secteur qui marchait bien quand celle-ci était suivie.

Quand nous avons une organisation de grande envergure, il nous faut des règlements qui marchent et qui soient suivis. Car si nous n'avons pas de règlements, bons ou mauvais, et qu'ils ne sont pas suivis, nous restons petits par définition.

QUAND IL N'Y A PAS DE RÈGLEMENTS, LES DÉPARTEMENTS OU LES ORGS RESTENT PETITS ET NE PRENNENT PAS D'EXPANSION.

LORSQU'IL EXISTE DE BONS OU DE MAUVAIS RÈGLEMENTS, MAIS QU'ILS NE SONT PAS SUIVIS, LES DÉPARTEMENTS OU LES ORGS SONT DANS LA CONFUSION ET RÉTRÉCISSENT.

LORSQU'IL Y A DE BONS RÈGLEMENTS BASÉS SUR DES SITUATIONS DONT ON A FAIT L'EXPÉRIENCE ET LORSQU'ILS SONT BIEN SUIVIS, UN DÉPARTEMENT, UNE ORG OU UNE CIVILISATION PREND DE L'EXPANSION.

Plus l'unité ou le Département de l'Org est petit, moins on a besoin de règlements. Inversement, moins on se sert d'un règlement, plus l'unité ou le Département de l'Org deviendra petit.

Quand il existe des règlements, mais qu'il n'y a pas d'expansion, on peut, dans tous les cas, tranquillement supposer qu'ils ne sont pas connus ou pas suivis. Voici donc les étapes à entreprendre.

Formule de l'expansion :

1. FOURNISSEZ DE BONS RÈGLEMENTS ;
2. RENDEZ-LES FACILES À CONNAÎTRE ;
3. VEILLEZ VIGOUREUSEMENT À CE QU'ILS SOIENT SUIVIS. C'est là la formule de l'expansion la plus générale possible.

Une unité, un Département, une Org, une entreprise, un empire ou une civilisation connaîtront une expansion avantageuse uniquement dans la mesure où ils appliqueront la formule ci-dessus.

Si elle est bien appliquée, des milliers de facteurs qui constituaient un obstacle, et je n'exagère pas, perdront toute importance.

Cela s'applique à tout, même à une personne. Mais plus le nombre d'individus impliqués est élevé, plus il faudra suivre la formule avec rigueur.

Plus l'activité est grande (plus il y a de gens qui y participent), plus il peut y avoir de dégâts si les règlements ne sont pas respectés.

Donc les Orgs ou les entreprises dont l'expansion cesse mystérieusement ont uniquement besoin de règlements plus complets ou de rendre les règlements plus accessibles ou de se montrer plus énergiques lorsqu'elles demandent à ce que les règlements soient suivis.

Le règlement est quelque chose qui guide. Il se compose d'idées pour créer un jeu, de procédures à suivre dans telle ou telle éventualité et de mesures dissuasives contre les écarts.

Les règlements de base d'une activité doivent définir et recommander un but fondamental désirable qui mène à la réussite.

Prenons une flotte, à titre de comparaison plus éloignée. Si une flotte a pour but fondamental de défendre une nation et ses citoyens et d'accroître son influence, si ces règlements sont le principe directeur sur lequel toutes les autres règles s'appuient, si ceux-ci découlent de l'expérience, qu'on les fasse connaître et qu'on les fasse suivre, alors assez curieusement, même les nouvelles inventions ou les nouvelles philosophies d'État ne pourront empêcher cette marine de faire son travail et de causer l'expansion de la nation. La marine américaine aurait très bien pu gagner la guerre contre le Japon en six semaines si les gens qui la dirigeaient à Washington n'avaient pas été de simples pantins politiques qui balançaient au gré des caprices du Congrès et du Président. Les manuels disaient très clairement ce que la marine devait faire. Mais King, Nimitz et Short, les amiraux impliqués, avaient été choisis sur une simple lubie, par favoritisme et pour l'alcool qu'ils étaient capables d'ingurgiter, non d'après des statistiques brutes, c.-à-d. « de bons états de service dans la marine ». Ils avaient reçu leur éducation dans une académie où l'on ne s'était pas servi des principes de base de la « bonne marine » et des statistiques brutes sur le personnel pour choisir le directeur de l'académie ou les instructeurs. Donc, King, Nimitz et Short, en tant qu'amiraux, écoutèrent les rumeurs et les fantaisies de politiciens du moment (étant seulement spécialisés dans les principes de politiciens, pas dans ceux de la marine), et ont permis à Pearl Harbor de se produire. Comment ? Leurs propres manuels de marine disaient : « En période de négociations avec un pays hostile, la flotte doit être en mer, sans que l'on connaisse sa position. » C'est là la première phrase du manuel naval de tactique et de stratégie. Où était la flotte ? À Pearl Harbor, durant les nombreux jours de négociations hostiles entre Roosevelt et les Japonais, la flotte rivale la plus dangereuse. Où étaient King et Nimitz ? À un cocktail, avec les politiciens. Où était Short ? À terre, se dépensant sans compter, ayant donné à ses hommes une permission pour tout le week-end et ayant ordonné que toutes les munitions soient mises dans la cale, en vue d'une prochaine inspection de l'amiral. C'est pourquoi Pearl Harbor a été possible. Mais est-ce que les humains en ont tiré une leçon ? Non. C'est vrai, Short, bien qu'ayant agi sur les ordres de Washington, fut révoqué et finit devant une cour martiale. Mais

King et Nimitz furent à la tête de toute la marine pendant plus de quatre années désastreuses de « promotions par caprice de politiciens », de mépris complet de tout règlement administratif, et de défaites, bataille après bataille, jusqu'à ce que l'aviation renverse le cours de la guerre et que l'armée et une bombe atomique y mettent fin. À l'heure actuelle, il n'y a plus de marine. Quelques sous-marins. Quelques vaisseaux de patrouille. Le reste au placard. Les gens pensent que c'est à cause des nouvelles armes que la marine est petite maintenant. Non. Elle est petite parce que : a) elle n'a pas clairement formulé son but fondamental, b) elle n'a pas bien enseigné à ses marins les règlements qu'elle possédait, c) elle a permis que des opinions de politiciens donne lieu à des changements, d) elle a choisi ses officiers en s'appuyant sur les rumeurs, la cabale et leur présence sociale et e) elle n'a pas tenu compte de ses manuels lorsque la crise menaçait. Résultat : une longue guerre, plus de marine qui vaille un clou, les officiers frayant avec les soldats, les navires au cimetière. La marine aurait-elle pu faire son travail en 1941 ? Oui. Si ses règlements fondamentaux concernant l'éducation et la sélection des officiers avaient été suivis impitoyablement, malgré toutes les manœuvres de la politique au fil des ans, King, Nimitz et Short n'auraient pas été à la tête de la marine ou bien, s'ils l'avaient été, ils auraient agi en respectant ses règlements. La flotte aurait été en mer durant les négociations et l'attaque japonaise de Pearl Harbor aurait été un fiasco japonais. La flotte aurait été là pour détruire les propres bases navales des Japonais. La guerre avec le Japon aurait pu se terminer au cours des six premières semaines. La question n'est pas de savoir s'il est bien ou mal d'avoir une marine. Ce qui importe ici, c'est que vous avez ici une véritable organisation, et voilà un événement réel. Nous pouvons donc en tirer les leçons suivantes : Pour réussir, survivre et étendre son influence, un individu, une espèce, un organisme ou une organisation doit avoir formulé un BUT FONDAMENTAL.

Le mental réactif est presque uniquement composé de faux buts et de buts piégés destinés à empêcher les êtres de grandir. Nous pouvons donc voir que le fait d'avoir un but fondamental pour une personne, une organisation ou un groupe est une idée d'une grande valeur, vu l'opposition totale que cela a rencontrée au cours des âges.

Un être ou une organisation ou un groupe qui ne possède pas de but fondamental, formulé ou non, ne prend pas d'expansion mais régresse et s'affaiblit ; en effet, dans cet univers, rien ne peut rester longtemps inchangé. Muni d'un but fondamental dont le succès est potentiel et qui est acceptable pour l'être, l'organisation ou le groupe, on peut alors formuler des règlements.

Des règlements sont un ensemble de lois, de procédures ou un guide qui permet la réalisation du BUT FONDAMENTAL.

Le but fondamental traverse les âges. Lorsqu'on y fait obstacle ou qu'on détourne l'attention de celui-ci, qu'on ne s'y conforme pas, qu'on le met en échec ou qu'on l'arrête, le but fondamental échoue plus ou moins. Parfois, lorsqu'on le défie, il s'en trouve renforcé, mais uniquement si on vient à bout des défis à chaque coup.

Un être, un organisme, une organisation, un groupe et une espèce ou une race apprennent certaines leçons quand ils progressent vers leur but fondamental ou quand ils rencontrent des défis à ce dernier. Certaines procédures, certaines lignes de conduite, certaines règles et certaines lois ont été conçues au cours de périodes de tension et certaines d'entre elles ont été efficaces. Celles qui ne l'ont pas été ou qui ont aidé l'opposition étaient mauvaises. Celles qui

étaient efficaces permettait évidemment de faire progresser le but fondamental et elles étaient bonnes.

Les idées ou les procédures heureuses qui ont contribué au but fondamental reçurent donc le titre de noblesse de « bonnes idées », « bonnes actions », « bonne procédure » ou « bons règlements ».

Celles qui n'ont pas réussi à contribuer au but fondamental devinrent « mauvais règlements ».

Les idées et les procédures qui détournent les gens du but fondamental ou qui y faisaient obstacle furent appelées « délits ».

Les choses, les groupes, les déterminations autres qui défiaient ou cherchaient à arrêter le but fondamental, ou qui refusaient de s'y conformer, devinrent les ennemis ou l'opposition.

Donc, les règlements dérivent d'une heureuse expérience pour faire progresser le but fondamental, vaincre l'opposition ou les ennemis, mettre un terme aux distractions et permettre au but fondamental de perdurer et de se répandre.

Des règlements qui ont été établis sans expérience dans des situations similaires est ou bien le fruit d'une grande prévoyance et donne de bons résultats, ou bien de la bêtise pure et simple en ce sens qu'elle cherche à résoudre des situations qui n'existeront jamais ou, si elles existent, n'auront pas d'importance.

Lorsque des règlements sont uniquement basés sur des rumeurs malveillantes et non vérifiées qui peuvent ou non refléter des conditions qui existent vraiment, ou lorsqu'ils sont établis sur l'insistance d'une personne ou d'une minorité qui n'a que ses intérêts en tête et qui ne tient pas compte du reste du groupe, ce sont des règlements très destructifs, simplement parce qu'ils ne correspondent pas aux conditions qui existent vraiment et ils peuvent donc arrêter en soi le but fondamental ou en détourner les gens. Un exemple en est les lois conçues par des législateurs qui, par ailleurs mal informés, agissent à cause de groupes de pression, d'émeutes créées par une minorité ou tout simplement à cause d'une presse à sensation qui ne cherche pas à créer une législation, mais à assouvir les appétits d'un public avide de désastre.

Si de mauvais règlements, de mauvaises lois ou de mauvaises actions, basées sur des rumeurs plutôt que sur des faits bruts, deviennent trop fréquents et se généralisent, alors le but fondamental de l'être, de l'organisation ou du groupe se perd, s'étouffe ou est oublié. Résultat : régression, perte de pouvoir, mort et oubli. Bien que souvent, lorsque de mauvais règlements ou des lois créées par des groupes de pression ont été à l'ordre du jour, il soit trop tard pour toutes les éliminer des registres et exhumer le but fondamental, l'action d'écarter les lois et les règlements qui manquent de réalisme, qui sont inapplicables, qui constituent une entrave et qui s'appuyaient à l'origine sur des rumeurs et de mauvaises sources, peut avoir pour effet de régénérer un être, un groupe ou une organisation qui a pris le chemin de la mort. Un être, une organisation, un groupe, une race ou une espèce doit de temps à autre éliminer les lois dépassées et didactiques (plutôt que les concepts généraux et les sous-buts). Cependant, il faut effectuer une telle action avec soin et ne choisir que les lois ou les règles qui sont apparues à cause de groupes de pression ou d'ennemis rares, ou bien les lois et les règles qui ne sont pas fondées sur l'expérience. Et avant d'écarter une règle, on doit soigneusement examiner son histoire pour voir si elle continue de faire obstacle à un ennemi ou si elle fait progres-

ser un sous-but. Car se débarrasser d'un tas de leçons pourrait également détruire la progression du but fondamental qui « en est arrivé là pour une bonne raison ».

Les SOUS-BUTS sont les buts des diverses sections ou parties de l'être, de l'organisme, du groupe, de la race ou de l'espèce qui font progresser le but fondamental. Ils doivent amplifier, qualifier et/ou décrire brièvement l'action ou la procédure de la partie du tout ; de cette façon ils remplissent leur fonction qui est de contribuer au but fondamental. On pourrait les appeler BUT DE L'UNE DES PARTIES DU TOUT ou bien, et c'est ainsi que nous les appelons, le but d'un poste, d'une unité, d'un Département ou d'une Org qui a une fonction spécifique. Celui qui entend parler du BUT de son chapeau, de sa section, de son unité, de son Département, de son Org ou de sa Division, est en train d'entendre parler du SOUS-BUT de l'une des parties de l'organisme tout entier, SOUS-BUT qui est vital pour la progression du BUT FONDAMENTAL du mouvement. En fait, il se peut qu'il ne sache jamais ce qu'est vraiment le BUT FONDAMENTAL et qu'il connaisse uniquement le SOUS BUT de son chapeau, de sa section, de son unité ou de son Département. Cependant, en étudiant les divers SOUS-BUTS de plusieurs chapeaux ou de plusieurs sections, il pourrait probablement découvrir quel est le SOUS-BUT du Département, et en étudiant les SOUS-BUTS des divers Départements d'une Org, il pourrait probablement deviner quel est le BUT FONDAMENTAL de l'être, de l'organisation ou du mouvement tout entier. Si, en étudiant les SOUS-BUTS, il ne parvient pas à localiser de but fondamental ou à les assembler en quelque BUT général, c'est qu'il est bien sûr en train d'étudier un mouvement désorganisé.

On peut changer un SOUS-BUT (en faisant très attention) ou bien ajouter des parties avec de nouveaux SOUS-BUTS, et avoir un mouvement a) inchangé, b) dont la sphère est élargie ou c) dont la taille et l'influence diminuent.

On peut jusqu'à un certain point faire des ajouts sans fin à des règlements, les seules restrictions étant : Pourra-t-on les faire connaître ? Aura-t-on une organisation ou un mouvement a) inchangé, b) mieux préparé à faire face aux urgences ou c) paralysé ? Ce qui permet de déterminer s'il faut faire des ajouts ou des soustractions à des règlements, c'est leur sagesse et le fait qu'ils aient été ou non une solution efficace à quelque confusion ou crise véritable. La prévision joue un grand rôle dans la formulation d'un SOUS-BUT ou d'un règlement. Ces derniers ne sont jamais totalement le fruit de la chance ou de l'expérience ; le fait est qu'il peut y avoir 80 % de prévision avisée et 20 % d'expérience, et ce sera quand même un SOUS-BUT ou un règlement valable et utilisable. La science du vingtième siècle a cherché à ne tenir aucun compte de la sagesse, et les êtres et les organisations ont été éduqués ou se sont développés sans le moindre SOUS-BUT, et tous les règlements ont soit été développés par des employés, des enseignants ou des législateurs qui ne connaissaient rien de la vie, soit tirés de l'expérience passée uniquement, sans aucun perfectionnement d'une quelconque sagesse. Au cours de la première moitié du vingtième siècle, les échecs des gouvernements, des systèmes et des races ont été légion et les guerres fréquentes et insensées.

Le chaos au niveau personnel, au niveau de l'État, au niveau d'une organisation ou au niveau social vient de ce qu'on ajoute des parties qui ne possèdent pas de SOUS-BUT bien défini et du fait qu'on met en vigueur des règlements basés sur des rumeurs ou issus des données de simples théoriciens cantonnés dans leur tour d'ivoire, d'une presse irresponsable ou de législateurs enfermés dans des pièces enfumées qui n'ont que leurs intérêts en tête. Si vous étudiez comment les groupes de pression, les employés, les théoriciens, la presse irresponsable et les législateurs dûment élus, mais pas du tout sélectionnés, et sans instruction, ont dé-

truit l'individualisme, les États, les affaires, les civilisations et les races, vous ne feriez qu'étudier la façon de ne pas organiser et de ne pas survivre, la façon d'ignorer, d'abandonner ou de discréditer tous les buts fondamentaux, tous les sous-buts et tous les règlements efficaces. Ça a été un chaos indescriptible qui a provoqué l'indignation et la consternation. S'il y avait une mauvaise façon de faire les choses, elle était mise à l'ordre du jour, et la jeunesse sombra dans une apathie totale, sans buts, partant à la dérive, et le monde commença à mourir un peu plus chaque jour, les hôpitaux psychiatriques se retrouvèrent bondés, la vie cessa totalement d'être amusante. Les choses ne sont pas toujours ainsi et, en fait, elles n'ont pas besoin de l'être.

Mal se diriger ou mal se gouverner, ou bien mal diriger ou mal gouverner une organisation, un groupe ou un État consisterait donc à ne pas faire progresser le BUT FONDAMENTAL ni comprendre ni spécifier les SOUS-BUTS, ni éprouver ni formuler de règlements pour renforcer les idées ou les actions couronnées de succès qui font progresser le but fondamental et les sous-buts, et pour faire obstacle aux idées et aux actions qui les freinent ; et cela consiste aussi à ne pas reconnaître les véritables ennemis ou la véritable opposition et à ne pas organiser et exécuter des campagnes efficaces pour en venir à bout. Si l'individu, le groupe, l'organisation, l'État, la civilisation, la race ou l'espèce échouent dans n'importe laquelle de ces actions, ils vacilleront, échoueront et périront.

En identifiant le but fondamental, en y ajoutant des sous-buts pour les diverses parties du tout, en apprenant et en mettant en vigueur les règlements qui apportent de bons résultats, en localisant les véritables ennemis ou la véritable opposition et en organisant et en exécutant des campagnes pour en venir à bout, en éliminant les distractions, en récompensant ceux qui font progresser le but fondamental et les sous-buts et en sanctionnant ceux qui y font obstacle, un individu, un groupe, une organisation, une civilisation, une race ou une espèce survit, s'améliore et vit à des niveaux d'existence de plus en plus élevés.

Le jeu de la vie a pour formule : avoir et faire progresser un but fondamental et des sous-buts complémentaires.

Pour cela, il y a la formule concernant les règlements qui est la suivante :

1. Concevoir, reconnaître, tester et codifier les idées, les actions et les procédures efficaces qui font progresser le but fondamental et qui font obstacle à ceux qui s'y opposent ;
2. Faire connaître ces règlements et faire qu'ils soient plus ou moins compris ;
3. Faire suivre ces règlements.

Pour que les règlements soient suivis (point 3), il faut de la discipline, mais plus important encore, il doit exister des méthodes pour choisir le personnel, autres que celles qui consistent à s'appuyer sur des rumeurs idiotes ou les relations sociales.

On peut uniquement choisir le personnel d'après des statistiques brutes appuyées par une ample quantité de données contenant des chiffres. Si les données brutes sont bonnes, alors on présume que la personne fait progresser le but fondamental, dans la mesure où ce but fondamental est couronné de succès. Les données brutes suivent déjà une certaine courbe étant donné qu'on les compare à la réussite rencontrée par les règlements fondamentaux, donc il a bien fallu que la personne dont les données brutes sont bonnes ait fait progresser le but fondamental et, par conséquent, cette personne est soit un génie véritable pour ce qui est

d'émettre des idées qui font progresser le but fondamental, soit un sorcier pour ce qui est de connaître, d'appliquer et de suivre les règlements existants. Dans un cas comme dans l'autre, elle vaut tous les diamants de Kimberley.

Une telle personne va inévitablement s'élever dans l'organisation ou dans le groupe, à condition que l'on ne regarde que les données brutes lorsqu'on choisit et que l'on promeut du personnel.

Si la personne est un génie véritable pour ce qui est d'être l'auteur de règlements et qu'elle n'a pas commis suffisamment d'erreurs pour que ses données brutes s'en trouvent réduites, et si, par ailleurs, elle a respecté les règlements de façon à ne pas réduire l'efficacité de ceux qui l'entourent, elle finira par s'élever au niveau où les règlements sont formulés, et toute l'organisation en profitera. De même, une personne qui comprend très bien et suit très bien les règlements et qui fait bien progresser le but fondamental et se montre très capable, va tôt ou tard s'élever à une position de confiance où elle protégera l'organisation ou le groupe des changements radicaux qui entraveront ou détruiront cette organisation ou ce groupe, et il est donc vital qu'elle se trouve à une position élevée.

C'est de ces deux types généraux d'êtres que l'on extrait les rangs des dirigeants d'un mouvement. Mais ceux-ci n'arriveront jamais au sommet si les personnes qui sont à la tête du mouvement emploient autre chose que des statistiques pour les juger, car la réussite même de ces derniers va susciter suffisamment d'intrigues pour influencer les rangs supérieurs contre eux, dans le cas où ces rangs supérieurs se servent de rumeurs ou d'opinions fragmentaires pour choisir le personnel.

Par DONNÉES BRUTES, on entend un assemblage de données par ailleurs non évaluées. Elles sont « crues », « non parfumées », « pures ». Bref, ce sont des données qui n'ont pas été souillées ni changées. Elles sont à l'état naturel, non infectées. Et les seules données qui répondent à cette description, ce sont les statistiques.

« Combien ? quel nombre ? quelle quantité ? en combien de temps ? » Ce sont là les seules données qu'un officiel haut placé dans un groupe, une organisation ou un État osera jamais employer pour sélectionner et promouvoir du personnel.

« L'état » de la personne, les « résultats de ses tests », « sa note d'examen », tout cela n'est d'aucune utilité pour l'officiel haut placé qui est en train de décider qui promouvoir ou à qui refuser une promotion. Sa décision sera mauvaise dans la mesure exacte où il permettra l'introduction d'opinions et l'abandon des données brutes.

L'introduction d'opinions dans la sélection du personnel est une étude d'« à quel point peut-on être fou ». Combien d'alcool cet homme peut-il encaisser ? Est-ce que sa femme est socialement acceptable ? Son haleine. Son goût en matière de cravates.

Toutes ces données n'ont absolument aucun rapport. En effet, comment les gens qui se trouvent au sommet de la hiérarchie peuvent-ils vraiment savoir à quoi ressemble l'environnement en bas ? Peut-être que dans cette merveilleuse salle de musique/salle du conseil, il faut une cravate rose, une épouse qui ronronne et pouvoir encaisser des quantités illimitées d'alcool. Mais est-ce là l'environnement de l'organisation ? Non ! Peut-être que l'environnement de l'organisation exige qu'on soit allergique à l'alcool, qu'on ait une garce finie pour épouse et qu'on ait l'haleine chargée et des cravates criardes. Et peut-être que c'est

ça que le conseil d'administration de demain exigera ! Le monde change et il ne s'adoucit pas. Seules certaines personnes s'adoucissent.

Les tests psychiatriques, tout comme les tests scolaires, sont rédigés et administrés par des gens cantonnés dans une tour d'ivoire qui, une fois de plus, ne sont pas en contact avec l'environnement réel de l'organisation. On a beau essayer de tourner ces tests en statistiques, ils n'ont absolument aucune valeur. Ce ne sont pas des statistiques basées sur le travail. Ce sont des statistiques de salle de classe ou de laboratoire. Ce sont assurément des données trafiquées. Et lorsqu'on s'en sert pour engager ou promouvoir du personnel, on ruine beaucoup de carrières. Et quand on met des intellos en poste, une grande partie de l'Org, sinon toute l'Org est détruite. Ces données ont un peu de valeur en ce sens qu'elles permettent de déterminer si quelqu'un est lent ou rapide, mais les conditions sont trop irréelles et le niveau de nécessité de la personne face à une véritable urgence dans l'environnement manque. C'est comme si on synthétisait un accident d'avion au lit. Pas la moindre secousse. Donc des données trafiquées médiocres (mais sans être les pires).

Peut-être que l'environnement de travail requiert un gars trop lent d'esprit pour paniquer face à un avenir épouvantable ! Mais suffisamment intelligent pour voir quels règlements appliquer. Lorsque des hommes de peu d'expérience sont autorisés à prendre les commandes du monde, tout ce qu'ils sont capables de faire quand il s'agit de recommander des personnes pour diriger le monde, c'est faire passer des tests.

Des statistiques qui reflètent l'action et les réalisations, c'est là le seul critère d'attitude valable, le seul critère à employer pour déterminer qui mérite une promotion et qui mérite la porte.

Donc la seule organisation qui soit saine, c'est une organisation dont CHAQUE ACTIVITÉ peut être représentée sur des graphiques de statistique.

Si vous désirez réorganiser quelque chose, vous devez garder un œil sur la chose suivante : « Est-ce que ce poste (ce Département, cette Division) peut être mis sous forme de statistique ? » Tout groupe de gens, comme « l'équipe de dactylos » ou « les instructeurs », doit être décomposé en individus d'une façon ou d'une autre. Il y a trois choses qu'on doit pouvoir représenter par des statistiques : a) l'individu, b) la partie et c) le tout. Chacune de ces choses doit être organisée de façon à ce qu'on puisse voir si elle accomplit quelque chose ou non. C'est ça, une organisation juste et rien d'autre. Tous les autres types d'organisation sont injustes et ne permettront pas de sélectionner les dirigeants et les bons travailleurs ; ces derniers seront dérangés par les paresseux ou par ceux qui ont d'autres philosophies à fouetter.

Si vous avez un autre type d'organisation, on promouvra ou on renverra les gens en se basant sur des rumeurs, des racontars ou des fanfaronnades. Les autres types d'organisation ne sont rien d'autre qu'un handicap. Lorsqu'on s'en sert, on détruit des empires, et chaque grande civilisation qui est morte a péri parce que les opinions et les rumeurs étaient les raisons principales des changements de personnel.

Il est injuste envers chaque membre du personnel honnête d'avoir une Org pour laquelle on ne peut pas représenter les revenus, l'activité et le travail relatifs par des statistiques.

Dans le passé, bel et bien révolu, la façon habituelle de procéder consistait à nommer quelqu'un chef, puis à le fusiller ou à le récompenser, selon que les choses allaient bien ou

mal, et l'on négligeait tout le reste. Ce système marche, à moins que la société ne protège que les hommes qui se trouvent au bas de la hiérarchie et ne cesse d'affaiblir ceux qui se trouvent au sommet. Lorsque cela se produit, ce système est inutile. Si les choses vont bien, c'est uniquement par chance. Donc, aux rumeurs s'ajoute la chance comme moyen employé pour promouvoir ou congédier. Il n'est pas étonnant que l'Asiatique, membre de nos civilisations les plus anciennes, dise « c'est le destin » pour tout expliquer. Les Asiatiques ont eu trop de dirigeants qui gouvernaient en s'appuyant sur les rumeurs ou sur la chance, ou qui ne gouvernaient pas du tout. Et c'est ainsi que le pouvoir a disparu. Ce n'est que si vous êtes capable de découvrir qui a fait quoi ou pourquoi, que vous pourrez faire preuve de justice. Et ce n'est que si l'on peut examiner l'organisation de haut en bas, en s'appuyant sur des données brutes qui reflètent si on a accompli beaucoup ou peu, que l'on peut récompenser la prouesse individuelle et se débarrasser du gêneur.

RÉALITÉ

Pour que des règles, des ordres ou des conseils soient réalistes, il faut soit beaucoup de jugement, soit beaucoup d'expérience. Une combinaison de ces deux éléments apporte une grande réussite.

Mais même si l'on fait preuve d'un grand jugement, il demeure que pour résoudre une condition, il est vital de l'examiner dans sa réalité. Les solutions à distance qui ne s'appuient pas sur l'expérience ou sur un examen de très près, manquent d'ordinaire de réalisme.

Donc on ne doit jamais émettre d'ordres qui ne s'appuient pas sur des données, sur l'expérience et sur le jugement. Les données, on les obtient de statistiques qui reflètent les actions et la production de l'organisation. L'expérience vient de ce qu'on a travaillé dans des circonstances similaires ou parallèles. Le jugement vient de l'aptitude à observer, accompagnée du courage de voir et de l'intelligence de se rendre compte, sans la moindre pensée pour son importance personnelle.

Par conséquent, la meilleure direction est celle qui découle de l'expérience la plus vaste et de la connaissance la plus intime de ce genre de circonstances ou de circonstances parallèles. Un commandement en l'absence de ceci manquera de jugement.

Lorsqu'on dirige à distance, le mieux est d'avoir à proximité les mêmes problèmes que les gens qu'on dirige. Donc, lorsqu'on dirige à distance, on doit avoir sur place des problèmes d'organisation et une activité similaires à ceux de l'endroit éloigné. La compréhension est alors rapide et les solutions sont réalistes.

Pour qu'une organisation en commande une autre, il faut qu'elles soient similaires.

Les problèmes entre la direction et la main-d'œuvre découlent de la formule de la communication « cause - distance - effet avec intention au point cause, attention au point effet, et duplication ». Une salle de conseil n'est pas un atelier de machines. Les mécaniciens cherchent à dupliquer le conseil d'administration ou bien ils refusent de le faire. Quand ils n'y arrivent pas, ils refusent toujours. Donc seule une Org de personnes qui travaillent possédant une structure similaire peut commander une Org de personnes qui travaillent.

L'Org qui reçoit les ordres cherchera toujours à se conformer au modèle de l'Org qui les donne et à dupliquer ce qui, d'après elle, est la structure de l'Org qui commande. Il existe

une grande tension à tous les points de non-duplication. La tension provient de l'effort fait pour dupliquer. Si cet effort est contrecarré, il y aura des troubles ou des dégâts à ce point-là. Lorsque l'Org subordonnée est incapable de dupliquer ce qui, d'après elle, existe à l'Org supérieure, elle souffre d'une rupture d'ARC plus ou moins importante. La structure, la hiérarchie, les lignes de comm, tout doit être similaire. La taille n'a aucune importance. La structure de l'Org, si. Si l'Org subordonnée a quelque espoir d'atteindre la taille de l'Org supérieure et si ses buts, sa structure et ses règlements sont les mêmes, c'est suffisant. L'ARC restera élevée, le rendement sera bon et l'expansion sera assurée, à condition bien sûr que, à l'origine, le but fondamental ait été bon.

EXPANSION

Tout ce qu'il faut, pour créer l'expansion d'une Org ou de ses affaires, à condition qu'elle ait un bon but fondamental et un secteur dans lequel s'étendre, c'est connaître la formule de l'expansion :

DIRIGER UN CANAL VERS LA RÉALISATION DU BUT, METTRE QUELQUE CHOSE SUR CE CANAL, ÉLIMINER LES DISTRACTIONS, LES OBSTACLES, LES REFUS D'OBÉIR ET L'OPPOSITION.

La formule de base du vivre (pas de la vie) est :

AVOIR ET CHERCHER À ATTEINDRE UN BUT FONDAMENTAL.

Donc l'expansion est une augmentation du vivre. Pour augmenter le vivre, monter de ton et élever l'activité, il suffit d'appliquer la formule de l'expansion au vivre. Débarrassez le but fondamental des obstacles, des refus d'obéir et des distractions et réduisez l'opposition ; l'individu, le groupe ou l'Org sembleront plus vivants et, en fait, seront plus vivants.

Tout ce qu'un Cadre a à faire pour créer l'expansion d'une partie d'une Org ou du tout, c'est deviner le but fondamental, deviner ou publier les sous-butts, désigner un secteur dans lequel s'étendre, puis débarrasser le but fondamental et les sous-butts des distractions, des obstacles et des refus d'obéir, et mettre sur les canaux quelque chose qui amplifie les impulsions existantes ; l'expansion pourra alors commencer. Cette expansion sera couronnée de succès dans la mesure où le but fondamental est bon, dans la mesure où les sous-butts sont réalistes et les règlements tirés de l'expérience et interprétés par des personnes qui font face à des problèmes actuels similaires.

Après cela, par le simple processus d'éliminer les obstacles, les distractions et les refus d'obéir, on peut accélérer l'expansion au point où elle engloutira tout effort hostile destiné à la contenir. Et l'on sera grandement récompensé du point de vue rapidité de l'expansion. Cela semble de la magie pure. Car la vie apparaît instantanément.

Rappelez-vous qu'il faut canaliser vers un but fondamental. Un canal comprend deux bords, un de chaque côté. Ces deux bords doivent être présents dans une Org. Il s'agit de la discipline à laquelle on soumet ceux qui dévient, s'écartent ou partent à la dérive, ou ceux qui aident l'opposition, ou bien ceux qui cherchent à supprimer le but fondamental ou les sous-butts, ou encore ceux qui semblent incapables d'apprendre ou de respecter les règlements ou les ordres. Ce n'est que lorsqu'on a affaire à ces choses-là qu'on doit employer la discipline, et lorsque celle-ci est utilisée au hasard ou qu'on ne s'en sert pas pour canaliser, elle devient

elle-même une distraction ou un obstacle et engendrera le refus d'obéir. Mais lorsqu'il n'y a pas du tout de discipline, la force erre à l'abandon et il n'y a pas d'expansion. La discipline doit être précise, connue, uniformément appliquée et inévitable quand les règles sont transgressées. Ceux qui font leur travail la voient d'un bon œil car elle fera obstacle aux gens qui les empêchent de travailler, d'agir, d'exécuter les ordres ou de faire leur travail.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 23 AVRIL 1965

TOUTES LES DIVISIONS

Repolycopier
Toutes les casquettes
du personnel de Saint Hill
Casquettes de Cadres

Emploi : les Cadres devraient avoir une pile de ces Lettres de Règlement du 23 avril 1965 près de leur bureau et enagrafer une à chaque message ou à chaque rapport qu'il reçoit et qui la transgresse. Encerclez le paragraphe transgressé et retournez le tout au membre du personnel.

(Modifie légèrement la Lettre de Règlement du HCO concernant les CSWs, en ce sens qu'un supérieur ne doit plus accepter les conclusions ou les solutions d'un subordonné, il n'en accepte que les données.)

LES PROBLÈMES

Les règlements majeurs d'organisations sont les suivants :

1. Ne résolvez JAMAIS le problème qu'un subordonné vous présente. JAMAIS, JAMAIS, JAMAIS, JAMAIS, JAMAIS.
2. Faites TOUJOURS une enquête pour découvrir la véritable cause de l'ennui. TOUJOURS, TOUJOURS, TOUJOURS, TOUJOURS, TOUJOURS, TOUJOURS.
3. Ne RÉSOLVEZ que le problème que vous découvrez après une enquête minutieuse sur toute l'affaire et après examen de toutes les causes possibles du problème.
4. Ne résolvez JAMAIS un problème déjà résolu dans les Lettres de Règlement.
5. Si quelqu'un pense que la Lettre de Règlement ne va pas ou qu'elle est elle-même la source du problème, (a) il faut la lui faire lire entièrement, (b) lui faire démontrer ce qu'elle est censée résoudre, (c) lui faire examiner le problème pour lequel, selon lui, le règlement ne va pas, de façon à trouver les véritables causes du problème qu'il essaie de résoudre.

Dans les situations qu'on règle mal, l'aberration primordiale est la suivante :

6. LA PERSONNE EST INCAPABLE DE RECONNAÎTRE LA SOURCE.

Exemple : une personne A voit une personne B faire tomber un miroir mural et le casser. A remplit un bon d'achat pour demander une glace plus épaisse. Le lendemain, B fait tomber une chaise dans les escaliers et A fait un bon d'achat pour qu'on remplace le tapis de l'escalier. Une semaine plus tard, B rentre dans un mur en voiture et A propose qu'on construise le mur autrement. Si cela continuait et que A ou ses supérieurs ne repéraient jamais B, des douzaines de solutions insolites seraient introduites dans l'Org ; pas seulement des bons d'achat, mais aussi bien des changements de règlements ! Pourquoi ? A est à un niveau où il

est incapable de voir la source et il ne reconnaît pas les causes de son problème. Par conséquent, ses solutions sont des alter-is de situations existantes, et il en résulte un alter-is de la tech, des règlements et des ordres. Rapidement, le secteur qui entoure A est dans la confusion la plus totale. Et B, dans tout ça ? Il est probable qu'il généralise avec des « ils disent », des « tout le monde sait », etc. en semant de l'enthète et reste ainsi « invisible » derrière ses généralités. C'est par des rapports d'endommagement, chaque fois qu'il y a dommage, que l'on peut le mieux repérer B. Etant classé comme statistique dans les fichiers de B, cela devient rapidement une donnée visible. Ce n'est pas A, la cause de la confusion qui existe dans le secteur de A. C'est l'inaptitude de A à percevoir les causes. C'est pourquoi, tout système qui « isole » les causes véritables « déperturbe » une Org et rend inutiles les solutions insolites ; ce n'est qu'alors que les règlements peuvent se mettre en place.

C'est ainsi qu'on obtient quelques autres règlements très fondamentaux pour l'Org :

7. N'acceptez JAMAIS une conclusion venant d'un subordonné. JAMAIS.
8. Exigez TOUJOURS des faits d'un subordonné. Toujours.
9. N'acceptez JAMAIS une généralité d'un subordonné.
10. Mettez TOUJOURS à l'épreuve les conclusions que vous propose un subordonné.
11. N'agissez JAMAIS en vous appuyant sur les données d'un subordonné, tant que vous n'avez pas fait une enquête complète sur la situation.
12. Faites TOUJOURS une enquête jusqu'à ce que vous trouviez la transgression de base d'un règlement, transgression qui est à la source de base du problème.

TECHNIQUE

13. Faire que la Scientologie marche avec les pcs et les étudiants est le SEUL moyen de résoudre les situations dans une Org.
14. Si la Scientologie n'est pas appliqué exactement selon les HCOBs et les bandes enregistrées, la tech cessera d'être en place et d'ici quelques mois ; le secteur va complètement dérailler avec des solutions insolites.
15. La façon la plus rapide, pour un Cadre technique, d'être surmené, c'est de violer les règlements de cette Lettre de Règlement.
16. La façon la plus rapide, pour un Cadre technique, de se créer des ennuis et de se fourrer dans le pétrin, c'est d'accepter les conclusions d'un auditeur et de proposer une solution.

Exemple : un instructeur dit : « Le procédé R00 ne marche pas avec certains cas. Quand des cas comme ça se présentent au cours, est-ce que je pourrais leur prescrire de l'auditing de revue ? » Lourde erreur d'un supérieur : « Oui. » Pourquoi ? Parce que l'instructeur n'est pas capable de repérer un étudiant en Rupture d'ARC ; il ne peut pas confronter les Ruptures d'ARC. Donc, très souvent, l'instructeur laisse un étudiant en Rupture d'ARC être audité avec le procédé R00. L'action correcte pour un Cadre technique, et la SEULE action correcte qu'il peut faire lorsqu'il reçoit un tel rapport, c'est de faire prompte-

ment une enquête personnelle. Même une investigation dans les dossiers des étudiants révélerait que l'instructeur ignore les Ruptures d'ARC provenant des erreurs commises par les nouveaux étudiants-auditeurs dans le cycle de communication, que l'instructeur ne donne pas d'asselements pour ruptures d'ARC (qui d'autre pourrait en donner, dans un cours de niveau 0 ?), mais audite parfois les étudiants sur la R6EW en disant qu'il s'agit d'un « assist pour mot mal compris ». Je crois que c'est largement suffisant pour plonger le supérieur de l'instructeur dans une avalanche d'ennuis, sans parler des étudiants qui blowent et de l'absence de nouveaux inscrits ! (C'est là un exemple réel). Pour finir, le Cadre technique a eu une Commission d'Enquête, et l'instructeur aussi, le premier pour avoir proposé et alter-isé les règlements et la technologie, le second pour imposer de l'audition à des étudiants de Niveau 0 (plutôt que de faire des asselements). Il a fallu convoquer une Commission d'Enquête sur la demande de leur supérieur technique, car ni l'un ni l'autre n'acceptait les ordres destinés à remédier aux conditions ci-dessus et continuaient simplement à « massacrer » les étudiants.

REFUS D'OBÉISSANCE

18. Si vous croyez un seul instant qu'un membre du personnel qui ne veut pas ou ne peut pas respecter un règlement clair et net suivra vos ordres, vous rêvez.
19. La première chose à savoir, en ce qui concerne le personnel du type « hors-règlement », c'est qu'il n'exécute aucune de vos instructions, qu'elles soient légales ou qu'elles soient insolites.
20. Regardez ! S'ils sont incapables d'appliquer des règlements clairs comme de l'eau de roche, ils sont certainement incapables d'exécuter un ordre bref.

RÉSUMÉ

21. Vous pouvez conclure que là où vous avez un personnel incapable de percevoir la cause des choses, vous aurez constamment un méli-mélo affolant.

Aucun des problèmes qui vous sont présentés en vue d'obtenir une solution n'est le problème qui existe réellement. Dans le cas précédent de A et de B, le problème présenté était le suivant : « Comment obtenir des choses plus durables ? » C'était impossible à résoudre, parce que c'était le mauvais problème et qu'il n'existait pas. Le véritable problème était le suivant : « Comment faire pour que B cesse de casser tout ce qu'il voit ? » Un supérieur qui ne voit pas B du tout (qui n'est pas dans son voisinage), qui accepte un problème et une conclusion de la part d'un subordonné (A) se retrouve rapidement impliqué dans d'interminables discussions sur la « façon de se procurer des choses plus solides ». Cela ne se résout jamais. Parce que ça n'était pas le problème. De plus, quelque soit l'ordre donné à A par son supérieur, il ne sera jamais exécuté sans un énorme alter-is. Pourquoi ? A, étant incapable de voir les sources, ne peut pas plus considérer le supérieur comme une source et prend les ordres du premier venu ! Les étudiants, les pcs, l'éboueur.

22. Le problème fondamental du management est donc l'inaptitude à voir la cause. Dans une Org, les gens qui ne peuvent pas voir les causes ne peuvent pas ré-

soudre les problèmes, car pour résoudre un problème, il faut voir ce qui le provoque !

23. Et la solution à tout cela se trouve dans les règlements de cette Lettre de Règlement.
24. Et la première solution à tous les problèmes consiste à auditer les gens jusqu'au point où ils sont capables de percevoir, et de percevoir les causes des choses.
25. En attendant qu'ils en soient là, servez-vous de tout mécanisme qui leur permettra d'exécuter les ordres. Il n'y a que comme ça qu'ils y arriveront.
26. Quand la tech cesse d'être en place, que les HCOBs ne sont pas suivis et que les bandes enregistrées ne sont ni connues ni utilisées à la lettre, la route de la sortie est bloquée.
27. Personne n'a droit à un bank.
28. Car, lorsqu'on accorde un tel droit à ces gens, ils bloquent la route pour les autres.
29. La seule personne à qui vous pourriez vous fier complètement est un Clair. Et à moins que le Clair ne soit aussi rompu à la tech et à l'admin scientologique, vous ne pourriez jamais accepter son vote en ce qui concerne les affaires d'organisation.

C'est la vérité.

Et c'est pour ça que nous réussissons.

Si nous sommes déterminés, nous réussissons, nous réussissons.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 16 MAI 1965
PUBLICATION II

Pas de repolycopie générale

DIVISION 1, HCO

DEPT DES INSPECTIONS & RAPPORTS (DEPT 3)

SECTION DE L'ÉTHIQUE

LES INDICATEURS DES ORGS

Tout comme les pcs, les Orgs ont des indicateurs.

Il y a probablement une longue liste de bons indicateurs. Quand ils sont présents, l'Éthique est tranquille et ne poursuit un interrogatoire, et ainsi de suite, que le temps qu'il faut pour mettre les Lettres de Règlement et la Tech en place.

Il y a probablement une longue liste de MAUVAIS indicateurs. Quand ils sont présents, l'Éthique se met à faire autant de zèle qu'il y a de mauvais indicateurs.

Les premiers indicateurs, bons ou mauvais, sont les statistiques : les graphiques d'OIC (Organization Information Center, en anglais = Centre d'Information de l'Organisation, ndt) des Unités, des Sections, des Départements, des Divisions et de l'Org. Quand elles sont en hausse, la hausse est un BON INDICATEUR.

Quand elles chutent, la chute est un MAUVAIS INDICATEUR.

Le deuxième de ces indicateurs, bon ou mauvais, est les GAINS TECHNIQUES. Quand la technologie est *en place*, les cas s'améliorent. C'est un bon indicateur. Quand la technologie n'est *pas en place*, les cas empirent. C'est un mauvais indicateur.

L'Éthique n'existe que pour pouvoir tenir bon le temps qu'il faut et apaiser les choses suffisamment pour mettre la technologie en place. On ne continue jamais l'Éthique gratuitement. On n'insiste dessus que jusqu'à ce que la technologie fonctionne et ensuite, la technologie résout les choses et l'Éthique s'en va chasser d'autres cibles.

Nous ne pendons pas les gens parce que nous avons commencé à le faire et qu'il nous faut donc les pendre. Nous commençons à pendre les gens et continuons à serrer le nœud de façon professionnelle, jusqu'au moment précis où nous pouvons mettre la Tech en place, ce qui bien sûr rend le nœud inutile.

Mais si la Tech ne se met jamais en place, alors nous achevons la pendaison.

Vous découvrirez que si vous *étiquetez* quelqu'un comme suppressif, vous le récupérez un jour et mettez la Tech en place chez lui. Si vous ne mettez jamais d'étiquette, il part à la dérive et se perd.

Étiqueter quelqu'un suppressif, c'est notre pendaison.

Quand les choses vont mal (les mauvais indicateurs sont vraiment flagrants), il est très salubre de mettre quelqu'un au gibet. Nous appelons cela « mettre une tête sur un pic ». Trop de MAUVAIS indicateurs et une situation trop bousillée, et nous devons mettre une tête sur un pic. Ensuite, les choses se tassent et nous pouvons commencer à mettre la Tech en place.

C'est là l'unique objectif de l'Éthique : *mettre la Tech EN PLACE*. Et nous nous en servons suffisamment pour le faire, pour mettre la Tech standard correcte en place et la faire appliquer.

Lorsqu'il y a des tas de mauvais indicateurs aux alentours — des statistiques basses et en baisse, des cas bâclés — nous devenons très adroits avec nos questionnaires d'interrogatoire, et nous mettons pratiquement le secteur sous la loi martiale ; nous appelons cela l'état d'urgence. Une fois l'Urgence déclarée, il vous faut habituellement mettre une ou deux têtes sur un pic pour convaincre les gens que vous ne rigolez pas. Après ça, le niveau de nécessité monte et l'endroit se remet en ordre. Si une Urgence se poursuit au-delà d'une période raisonnable, nous avons recours à une discipline très dure et nous convoquons devant une Commission d'Enquête les Cadres qui n'ont pas voulu s'en sortir.

Ainsi, on applique l'Éthique *dans la mesure* requise pour produire le résultat de la Tech mise en place. Une fois que la Tech est vraiment en place chez une personne (avec un gain de cas) ou dans une Division Technique, disons, et que les auditeurs auditent vraiment les procédés standard à la lettre, nous savons que cela va se résoudre, et nous levons le pied avec l'Éthique.

L'Éthique est donc l'outil qui vous permet d'obtenir de bons indicateurs en mettant la Tech en place. L'Éthique est le rouleau compresseur qui aplanit l'autoroute.

Une fois la route ouverte, nous sommes tout à fait susceptibles de laisser tomber les investigations qui restent à faire et de passer l'éponge.

Mais quelqu'un qui promet d'être bon, ce n'est jamais suffisant. Nous voulons des statistiques, des statistiques améliorées.

LES SYMPTÔMES DES ORGS

Les Orgs ont divers symptômes qui nous disent comment sont vraiment les choses sur le plan de l'Éthique.

Le dilettantisme en est un.

LE DILETTANTISME

Un dilettante est quelqu'un qui s'intéresse à un art ou à une science simplement pour passer le temps, sans l'étudier sérieusement.

Dans une Org, cela se manifeste par des « les gens devraient vivre un peu » ou « on a besoin de se reposer un peu de la Scientologie », « on devrait aussi faire autre chose ». Tout ce genre de fadaïses.

Cela se manifeste également par des emplois du temps irréguliers, des étudiants à temps partiel, « parce que dans cette ville, les choses sont différentes et les gens ne peuvent venir que deux soirs... » Demandez ce qu'ils font, les autres soirs. Du bowling. Les courses de chevaux.

Mon vieux, vous avez intérêt à mettre vos pattes dans les dossiers de cas du personnel. Vous avez un suppressif à bord. Peut-être six.

La Scientologie, qui sauve des vies, qui est un miracle moderne, se fait comparer au bowling. Vous me suivez ?

Cette Org ou cette partie de l'Org n'est vraiment pas sérieuse. Pour elle, la Scientologie est un club d'oisifs, un cercle de tricot pour vieilles dames. Et il y a quelqu'un pour qui la vente de l'entraînement et de l'audition ne constitue qu'une escroquerie qu'il arrive à faire au public.

LES SUPPRESSIFS !

Déracinez-les.

LES RUMEURS EXTRAVAGANTES :

Ce symptôme est causé par les sources potentielles d'ennuis. Trouvez qui a un cas qui fait des montagnes russes (va mieux puis empire). Faites une enquête. Vous trouverez un suppressif ou deux à l'extérieur de l'Org.

Mettez une tête sur un pic avec un ordre d'Éthique du HCO et publiez-le à grande échelle.

LE PUBLIC À L'EXTÉRIEUR EN RUPTURE D'ARC :

L'ordre de Commission d'Enquête de la semaine dernière, à Johannesburg, est une méthode parfaite pour résoudre la situation. On nomme un Président pour la Commission d'Enquête, pour enquêter sur l'affaire, et on dresse une liste des parties intéressées, en se basant sur les rapports qu'il va recevoir à partir de maintenant.

MAUVAISE TECH :

Quand il n'y a pas de résultats dans l'académie, l'HGC ou la Revue, l'un ou l'autre, cherchez les Sources Potentielles d'Ennuis et les suppressifs. Eux seuls peuvent garder la Tech à l'écart. Mettez une grosse tête sur un pic, puis commencez à faire un interrogatoire sur chaque erreur commise sur place. Tout à coup, la Tech est à nouveau en place.

Il y a beaucoup de symptômes de ce genre.

À LA SOURCE DE TOUTE MAUVAISE CONDITION, ON DÉCOUVRIRA UNE PERSONNE SUPPRESSIVE.

Localisez vos Sources Potentielles d'Ennuis en localisant ceux qui transmettent les rumeurs, etc. Puis localisez le suppressif et tirez.

Le calme règne. La Tech est en place.

Et c'est là tout ce que l'on cherche à accomplir.

De nos jours, LA TECHNOLOGIE MARCHE AVEC CHAQUE CAS. Si l'Org locale ne peut pas résoudre un cas, Saint Hill peut le faire.

Si vous mettez la Tech suffisamment en place dans une Org, la Tech résoudra tout. Magnifiquement. Mais si elle n'est pas en place, seule l'Éthique peut éliminer les raisons pour lesquelles on ne peut pas la mettre en place.

ÉTAT OPTIMAL

L'état optimal d'une Org est d'un niveau tellement élevé qu'il n'est pas facile à décrire : tous les cas qui se font « craquer », des Releases et des Clairs par centaines ; on contrôle l'environnement. Géant. C'est là l'état optimal de n'importe quelle Org.

Si une Org ne s'élève pas vers l'état optimal aujourd'hui, c'est qu'elle est maintenue à terre au niveau local.

Le point de vue de l'Éthique, c'est qu'il n'y a aucune bonne raison pour laquelle une Org trébuche, si ce n'est des raisons d'éthique. Laissez les autres s'occuper des autres lacunes. L'Éthique ne devient jamais raisonnable à propos d'un manque d'expansion. Si l'Éthique pousse assez dur, d'autres auront un niveau de nécessité suffisamment haut pour agir.

Donc, quand une Org est à un bas niveau :

Trouvez où ses statistiques sont basses, qui est PTS ou SP et AGISSEZ.

C'est le rôle de l'Éthique. Et c'est ainsi que, petit à petit, nous éliminons les choses qui freinent la réalisation d'une planète Terre mise au Clair.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 13 OCTOBRE 1965

Tous les Cadres
Repolycopier

**DONNÉES SUR LE DEV-T -
LA RESPONSABILITÉ DES CADRES**

Les Cadres ne peuvent pas autoriser quoi que ce soit fait ou à faire par leurs subordonnés, à moins que leurs subordonnés immédiats n'aient déclaré ou attesté de leurs initiales que « c'est OK ».

Si la responsabilité des actions n'est pas établie, il n'y a aucune responsabilité nulle part et toute l'Org fait naufrage.

Ne permettez jamais à un subordonné de dire : « Est-ce que c'est OK ? ».

Exigez toujours de votre subordonné qu'il déclare ou qu'il marque de ses initiales, « c'est OK » pour tout travail, toute action ou tout projet.

Une organisation qui permet beaucoup de « est-ce OK ? » va rapidement s'effondrer. Les choses sont OK ou ne le sont pas. Obtenez d'eux qu'ils le disent. Pendez-les s'il s'agit d'une fausse attestation.

« Est-ce OK ? » est du Dev-t et en tant que tel mérite une note d'Éthique.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 28 FÉVRIER 1966

Repolycopier
Chapeaux des Secrétaires Exécutifs
Chapeaux des Secrétaires
Chapeau du Communicateur de LRH
Chapeaux des Directeurs

**DONNÉES SUR LA CONDITION DE DANGER -
POURQUOI LES ORGANISATIONS RESTENT PETITES**

La taille d'une organisation dépend de cette loi :

UNE GRANDE ORGANISATION EST COMPOSÉE DE GROUPES.

UNE PETITE ORGANISATION EST COMPOSÉE D'INDIVIDUS.

Si vous comprenez vraiment ce principe et que vous l'utilisez correctement, vous pourrez avoir une grande organisation.

Il y a d'autres facteurs tels que :

- 1) le caractère désirable et la qualité de son produit,
- 2) la promotion intelligente qui en est faite,
- 3) l'aptitude des dirigeants des groupes de l'organisation à rattraper les cafouillages et
- 4) le fait de suivre de près et de comprendre les Lettres de Règlement de l'organisation et de ses groupes.

Mais la loi générale de régulation est celle énoncée ci-dessus. Quand on ne connaît pas ceci et qu'on ne l'applique pas, on se retrouve avec une petite organisation à moitié en faillite, qui surcharge tout le monde de travail et qui sous-paye.

Cette règle s'applique à une planète ou à une nation, et on la voit le plus facilement dans ces vastes termes. Une planète avec des nations sera beaucoup plus prospère qu'une planète avec un gouvernement central gouvernant les individus d'une planète.

Le socialisme échoue (et il échoue toujours) à cause de deux facteurs :

- A. Le gouvernement cherche à diriger l'individu, et
- B. Le socialisme démantèle les entreprises.

À l'heure où j'écris, la différence de prospérité (et il y en a une : la Russie actuellement meurt de faim) entre les démocraties des États-Unis et de l'Angleterre et le super socialisme de la Russie, est que « l'Ouest » a encore des entreprises alors que « l'Est » (Russie et Chine) les a abolies. La Russie cherche à diriger l'individu. Elle a des fermes collectives, etc., mais on ne laisse pas l'administrateur en paix pour administrer. On gouverne ses travailleurs.

Dans la mesure où l'Angleterre et les États-Unis imposent l'individu et cherchent à le gouverner, ils s'amenuiseront.

À l'heure où j'écris, l'Angleterre subit le démantèlement de la totalité de son Empire uniquement parce qu'elle court-circuite l'administrateur et le gouverneur, et qu'elle cherche à gouverner directement les individus au moyen de l'impôt sur le revenu, des « aides » sociales, etc.

Les États-Unis sont sur le point de partir en morceaux. Comme tous les grands pays qui périclitent, ils ne paraissent jamais si bien aller que lorsqu'ils sont déjà sur le point de se désagréger. Les États-Unis sont en train de court-circuiter les États et les entreprises américaines, ce qui met donc dans une Condition de Danger les gouverneurs, les administrateurs, les États et les entreprises. Si ce n'est pas corrigé, cela démantèlera les États et les entreprises et fera s'effondrer le sous-groupe dont dépend le grand groupe qu'on appelle les États-Unis, car une organisation est composée de groupes. Non-Existence est la Condition immédiatement au-dessous de Danger. Une Condition de Danger qui dure trop longtemps chute le long de l'échelle jusqu'à Non-Existence. Un grand groupe formé de plusieurs Non-Existences est bien sûr lui-même inexistant. Donc les responsables d'une grande organisation qui court-circuitent les responsables de leurs petites organisations internes oeuvrent en direction de la Non-Existence. C'est vraiment très simple.

Pour réduire la taille d'une organisation, tout ce qu'il suffit de faire c'est de court-circuiter les sous-groupes et de diriger uniquement les individus ; et l'Org s'effondrera ou vivotera à la limite de l'effondrement ; QUELQUE BRILLANT QUE PUISSE ÊTRE SON DIRIGEANT, QUEL QUE SOIT L'ACHARNEMENT QU'IL MET AU TRAVAIL, QUELLE QUE SOIT L'INTELLIGENCE DE SON PERSONNEL OU QUELLE QUE SOIT LA QUALITÉ DU PRODUIT, violer la loi exposée au deuxième paragraphe résultera en décadence.

C'est fantastique, non ?

Tout ce qu'il faut faire pour faire croître une organisation, c'est appliquer la loi qui dit qu'une grande organisation est composée de groupes. Elle n'est PAS composée d'individus.

Comme preuve irréfutable, nous constatons toujours que dans une Org minuscule, chaque personne présente porte tous les chapeaux. C'est une maison de fous pleine d'efforts croisés individuels. Montrez-moi une Org qui reste petite et je vous montrerai une Org où chaque membre y porte tous les chapeaux. Ils ne peuvent pas prendre d'expansion car ils violent la loi selon laquelle une grande organisation est composée de groupes.

La Russie, qui hier encore s'étendait sur le monde, a commencé à perdre du terrain, et son empire diminue. La Russie ne permettra pas l'existence d'entreprises.

Elle ne dit jamais au responsable de la Géorgie : « Fais grimper tes statistiques, mon pote », en lui laissant faire son travail. Au lieu de cela, elle gouverne le Géorgien individuellement au moyen d'espions, de police secrète et même de l'impôt sur le revenu, et elle est plus à même de descendre le responsable de la Géorgie si ses statistiques grimpent effectivement, car il serait alors considéré par un gouvernement central paranoïaque comme suffisamment capable pour être une menace. La Russie a autrefois gouverné par l'intermédiaire de cellules et l'a fait tant qu'elle prenait de l'expansion. Maintenant, elle a l'impôt sur le revenu ! La Russie a pris de l'expansion en dépit d'un mauvais management, du simple fait qu'elle

était composée de cellules et de collectivités. Mais elle est allée trop loin, et elle a effacé totalement l'individu ; alors bien qu'elle se développe, elle meurt de faim. Ses groupes se consacraient principalement à la politique, non à la production, ce qui est de toute façon une faiblesse des gouvernements. Mais le groupe de base est composé d'individus. (Pour l'amour du ciel, n'en dites rien à la Russie, car nous ne souhaitons pas qu'elle s'étende. Dites lui qu'elle doit gouverner ses individus individuellement, et elle va disparaître ! Vous pouvez le dire aux États-Unis, si vous voulez, mais seulement parce qu'aucun président n'a jamais fait attention à quoi que ce soit à part son sondage de popularité, et qu'avec une carrière de quatre ans seulement, il est peu probable qu'il le fasse. Aux États-Unis, le gouvernement lui-même s'évanouit régulièrement, et seules les entreprises, avec beaucoup d'ingérence, assurent la marche de la civilisation.)

Le pauvre vieil empire anglais fut grand aussi longtemps que l'Inde fut dirigée par la Compagnie des Indes orientales, etc. Ses colonies et ses dominions se portaient bien jusqu'au moment où le gouvernement à Westminster et Whitehall se mit à diriger les indigènes individuellement, court-circuitant les colonies dominées par les compagnies. « L'empire » commença dès lors à faire faillite parce que ça n'avait jamais été un empire politique, mais un empire commercial. Il échoua uniformément en tant qu'empire politique jusqu'à ce qu'il se mette, il y a 350 ans, à mandater des compagnies pour diriger et gouverner les pays étrangers. Il devint alors un « empire ».

Quand il commença à court-circuiter les dirigeants de ses compagnies et qu'il installa des gouverneurs dominés par la Couronne, puis qu'il les court-circuita à leur tour, il cessa d'être un Empire anglais, et il semble aujourd'hui que bientôt il n'y aura même plus d'Angleterre. Elle n'a même pas pu dominer une seule colonie dès l'instant où elle s'est mise à gouverner les habitants des colonies individuellement en court-circuitant les compagnies coloniales.

Vous pouvez utiliser le même argument qu'ils utilisent eux. Que « se concentrer seulement sur les groupes, c'est l'enfer pour l'individu ». Marx a utilisé ce slogan. Eh bien, ce n'est pas vrai. Quand vous arrivez à un trop grand groupe, l'individu qui en fait partie, supportant toute la pression de l'état, souffre. Mais le contraire est vrai :

« Si l'on se concentre seulement sur les groupes, l'individu est protégé et il prospère. » Nous en venons maintenant au problème philosophique de cette loi : « grand », c'est combien ? « Petit », c'est combien ?

Curieusement il est facile de répondre à cela, à la différence de la plupart des énigmes philosophiques. Il vous faut avoir la réponse à « de quelle taille devrait être un groupe pour que les individus qui en font partie soient dirigés efficacement, sans oppression, dans le but de mener la tâche à bien ? » Cela pose la question et y répond.

La taille correcte d'un groupe est celle qui fait que les individus qui le composent ne sont pas rendus trop petits par la trop grande taille du groupe. C'est une question de proportions. Le gouvernement de l'Angleterre et l'Anglais pris individuellement ne sont pas d'un ordre de grandeur comparable. Que diable peut faire Joe Cockney, citoyen, contre le gouvernement d'Angleterre ! Rien ! Donc Joe Cockney s'écroule.

Vous ne pouvez pas avoir une ligne de communication entre un moteur d'un milliard de chevaux et une sauterelle ! Quelque chose va exploser, et ce n'est certainement pas le mo-

teur d'un milliard de chevaux. C'est la sauterelle. Par conséquent, lorsque l'unité de management est trop grande, l'individu (malgré toutes les lois de protection du monde) devient apathique, il n'arrive pas à travailler ou il ne se considère pas suffisamment important pour qu'on se soucie de lui.

Quelle est donc la taille idéale d'un groupe de base ?

UN GROUPE EST DE LA BONNE TAILLE LORSQUE LES INDIVIDUS QUI LE COMPOSENT PEUVENT FACILEMENT APPROCHER LE DIRIGEANT DE CE GROUPE DE FAÇON DÉCONTRACTÉE ET AMICALE ET PEUVENT ÊTRE CERTAINS QU'IL SAIT CE QU'ILS FONT, POURQUOI, ET S'ILS SONT EN TRAIN DE LE FAIRE.

L'individu dans un tel groupe n'est pas opprimé. Son charme compte. Il se sent capable de discuter avec ce dirigeant. Le Cadre (avec un adjoint à ses côtés) se sent capable de faire face au reste du groupe. Sa propre personnalité a de la valeur.

La seule raison pour laquelle vous avez des grèves et des syndicats est que cette loi de groupe a été violée ; trop d'individus dans le groupe pour qu'ils puissent connaître intimement leur dirigeant de manière amicale et coopérative.

Et Marx, ce n'est rien d'autre que cela. Marx est en fait une protestation contre un trop grand groupe qui a été résolue par la création d'un état protecteur (un groupe dont la grandeur est écrasante) qui vient « au secours » de l'individu ! Par conséquent, le communisme est un beau gâchis. Car en créant un groupe étatique, on submerge l'individu, et pour sûr la seule critique qu'un communiste tolérera sur le communisme, c'est qu'il a une trop grande « bureaucratie », ce qui revient à dire que le gouvernement est trop important pour qu'un individu puisse y faire face. Le communisme va même plus loin. Il abolit totalement l'individu ! Il l'oblige à être un groupe. C'est très mauvais car les individus sont les composants du petit groupe.

Donc Marx n'a ni reconnu ni résolu le problème fondamental du gouvernement. Il ne connaissait pas les deux lois ci-dessus relatives aux organisations et aux groupes, et ainsi le communisme, censé résoudre l'oppression individuelle, est la forme de gouvernement la plus oppressive pour l'individu sur cette planète.

Combien d'individus peuvent efficacement composer un groupe ?

Cela dépend de l'aptitude du dirigeant à mener les hommes sur le plan individuel.

C'est variable. Mais des hommes ou des femmes capables d'en diriger un grand nombre sont très, très rares. Nous optons donc pour une réponse sûre.

Une réponse relativement sûre est six, c'est-à-dire le dirigeant du groupe plus cinq individus, dont un est son adjoint.

Ceci est déterminé par la réponse à cette question :

Avec combien de subordonnés êtes-vous disposé à collaborer ? Cinq autres, c'est à peu près la limite à laquelle vous l'étendriez. Avec deux, ce serait trop confortable, voire trop ennuyeux. Mais vous pouvez l'étendre jusqu'à cinq. De cette façon, nous pourrions développer une Org composée de groupes de six personnes – un dirigeant, un adjoint, et quatre autres – soit six au maximum dans chaque groupe.

Et vous avez maintenant la taille des plus grands blocs édificateurs nécessaires pour faire une grande Org : six personnes dans chaque.

Si nous « pyramidons » ceci, nous avons (chacun étant un maximum) :

Cinq membres du personnel et leur responsable par Unité ; cinq Unités et le Cadre Responsable de Section dans une Section ; Cinq Sections plus le Directeur de Département dans un Département ; Trois Départements plus le Secrétaire, un Adjoint et un Communicateur dans une Division ; Quatre Divisions dans une partie avec le Secrétaire Général de l'Org, un Adjoint et un Secrétaire particulier ; trois Divisions et le Secrétaire Général de HCO, plus son Adjoint et un Secrétaire particulier dans la partie HCO.

Ou, dans le cas d'une Division de la direction au complet :

Quatre Communicateurs du Secrétaire Général dans un bureau pour le Secrétaire Général de l'Org et un Secrétaire particulier ; trois Communicateurs du Secrétaire Général dans un bureau pour le Secrétaire Général du HCO et son Secrétaire particulier.

Mais, en cas d'expansion, nous construisons vers le bas par groupes de six, excédant rarement cinq et un Cadre.

Vous voyez donc qu'au moment où le Secrétaire Général du HCO se met à s'occuper du Responsable des Adresses, le saut est trop grand car il place le Responsable des Adresses en face de l'équivalent de la totalité des Cadres des Unités et des Sections de HCO ! Cela rend son groupe trop grand. Cela le rend trop petit (n'en étant qu'une si petite partie). Il s'énerve, se sent opprimé, à tendance à grogner parce qu'il est submergé ; son groupe est trop grand, par conséquent il est trop petit. C'est aussi simple que ça.

Tant qu'un Cadre ne s'occupe que de deux, trois, quatre ou cinq personnes, il peut s'occuper de son travail, car elles le connaissent. Les gens au-dessous de lui peuvent s'occuper de leurs sous-groupes aussi longtemps qu'ils n'entrent en contact qu'avec deux, trois, quatre, cinq personnes, plus eux-mêmes.

Par exemple, aussi longtemps qu'il n'y aura que cinq Orgs Continentales, les Communicateurs des Secrétaires Généraux se sentiront à l'aise, à condition que les Orgs Continentales n'aient chacune que deux, trois, quatre ou cinq Orgs au-dessous d'elles et que celles-ci aient à leur tour des Communicateurs de Secrétaire Général.

Donc, une bonne organisation pour prendre de l'expansion s'édifie avec des structures de six au maximum : cinq plus un Cadre. Il peut s'agir de cinq groupes plus un Cadre en montant ou de cinq membres du personnel plus un Cadre en descendant.

Partout où cela est transgressé, l'organisation (qu'il s'agisse d'une nation, d'une entreprise ou de nous) s'amenuisera. Là où c'est respecté, l'organisation prendra de l'ampleur.

Je vous préviens que des groupes de cinq plus un Cadre, c'est beaucoup de travail, et même parfois de la tension, mais c'est possible. Six ou sept plus un Cadre, c'est beaucoup trop. Et l'État contre Jean Dupont c'est une débâcle complète, car Jean n'est peut-être que le 1/70 000 000ème de la taille de l'État !

Donc ne court-circuitez jamais. Tout à fait indépendamment du vrai mécanisme de la Formule de Danger, où court-circuiter résulte en Non-Existence, c'est l'enfer pour le Cadre et

pour tous les membres de l'organisation de subir une transgression continuelle de la taille maximale du groupe.

Si un Cadre se sent surchargé de travail, alors qu'on a remédié au Dev-t et qu'on l'a pris en main, alors ce Cadre a au-dessous de lui des transgressions de la taille des groupes et il court-circuite un certain point au-dessous de lui qui devrait avoir un Cadre, qui est lui-même au-dessus d'un groupe. Le Cadre surchargé essaye de s'occuper directement de plus des cinq autres personnes (cinq membres du personnel ou cinq Cadres de groupes).

C'est comme des boîtes dans des boîtes dans des boîtes. Dans ce cas, six boîtes au plus tiennent à l'aise.

Si un Département compte huit Sections sous son Directeur, alors nous devons grouper les Sections en donnant au Directeur deux personnes qui contrôlent chacune quatre Sections. C'est un Directeur très à l'aise, car il a un groupe de deux, plus lui-même.

Il peut se prélasser. Mais ses assistants vont suer. Alors, ajoutez un assistant et divisez les Sections du Département en trois groupes de trois, trois et deux, et vous aurez ainsi un Département plus efficace.

Voilà la façon de jongler pour éviter aux Cadres d'être surchargés et aux individus d'être submergés.

Si vous voulez augmenter l'efficacité d'un groupe de cinq plus le Cadre, faites toujours de l'un des cinq un Adjoint, légèrement au-dessus des quatre autres. Les quatre peuvent alors approcher l'Adjoint pour voir s'ils devraient approcher le Cadre à propos des questions avec lesquelles ils se sentent mal à l'aise. Cela ajoute un gradient.

Il y a différentes manières de jongler avec cela. Un Cadre avec sept Sections peut en garder trois pour lui et en donner quatre à un Adjoint, etc. Il y a beaucoup de façons de le faire, mais si vous le pouvez, restez simplement à « un plus cinq » ou en dessous. Le supérieur du Cadre d'un groupe n'est pas compté comme membre du groupe.

Ici et là, nous transgressons cela. Une Commission d'Enquête est moins acceptable qu'une audience, car une personne fait face à plus de gens. Les jugements rendus par un jury sont une épreuve épouvantable et cruelle, car une personne doit faire face à quelque quatorze personnes ! (Juge, procureur, jury.) C'est trop !

Voilà donc les lois qui sont à la base de l'organisation.

Mais vous pouvez avoir tout cela sur un organigramme, et ne pas le mettre en pratique, et vous effondrer. Si un Secrétaire Général approche quinze membres du personnel, sans passer par leur Cadre, cela peut démolir l'endroit, car les membres du personnel se retrouvent en apathie, les Secrétaires se retrouvent à Non-Existence et – vlan ! – plus d'Org.

Ainsi, tout à fait indépendamment de la Condition de Danger, les transgressions à l'encontre de l'organisation adéquate du groupe mettront une organisation quelconque, une planète, un État ou une Org dans le pétrin.

Voici ce qui est sous-jacent au déclin et à la chute des civilisations : l'État se met à gouverner l'individu !

Une organisation est composée de groupes, non d'individus. Et cette vérité respectée et pratiquée dans la chair comme sur le papier amènera une civilisation heureuse, une nation heureuse et une Org florissante.

RÉSUMÉ : UNE GRANDE ORGANISATION EST COMPOSÉE DE GROUPES, UNE PETITE EST COMPOSÉE D'INDIVIDUS.

La principale différence entre l'Ouest opulent et l'Est affamé, c'est que l'Ouest permet encore aux entreprises d'exister. Cela signifie dans une certaine mesure que les nations occidentales sont composées de groupes, donc elles réussissent encore quelque peu.

UN GROUPE EST DE LA BONNE TAILLE LORSQUE LES INDIVIDUS QUI LE COMPOSENT PEUVENT FACILEMENT APPROCHER LE DIRIGEANT DE CE GROUPE DE FAÇON AMICALE ET PEUVENT ÊTRE CERTAINS QU'IL SAIT CE QU'ILS FONT, POURQUOI, ET S'ILS SONT EN TRAIN DE LE FAIRE.

Un groupe qui dépasse cinq personnes plus leur Cadre tend à être trop grand.

Les cinq personnes subordonnées à un Cadre peuvent, bien sûr, être Cadres de groupe. Et les cinq personnes au-dessous de chacun de ces Cadres peuvent être Cadres de groupes.

Si les choses ne sont pas organisées ainsi, l'individu est écrasé, le Cadre est écrasé sous la surcharge de travail, et ses subordonnés sont submergés.

Court-circuiter un Cadre, outre le fait de le mettre en Danger, submerge les membres de son groupe, fait qu'ils en font moins, leur donne le sentiment d'être attaqués et amoindrit la sensation qu'ils ont de leur propre pouvoir. Deux personnes plus un Cadre forment aussi un groupe mais le Cadre ne travaille vraiment pas à plein rendement.

Avec tout le Dev-t sous contrôle, un Cadre sera débordé s'il est au-dessus de plus de cinq subordonnés.

La raison principale pour laquelle les Orgs restent petites tient à ce qu'elles ne mettent pas en pratique ce qui est sur leur organigramme, aussi fantaisiste soit-il, mais qu'elles court-circuitent ou ne font pas vraiment attention aux lignes de commandement, et en pratique, ces Orgs ne sont constituées que d'un ou deux groupes surdimensionnés, ce qui a pour résultat qu'ils restent petits, et qu'ils sont surchargés de travail et aussi sous-payés, car leur système, dans les faits, est inefficace.

La morale, c'est qu'il faut pratiquer les regroupements adéquats, tels qu'ils sont définis dans le modèle de l'Org, ne jamais court-circuiter, et ainsi prendre de l'expansion et avoir un personnel heureux.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 6 NOVEMBRE 1966R
PUBLICATION I

RÉVISÉE LE 9 NOVEMBRE 1979

Repolycopier

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

**INTERPRÉTATION DES STATISTIQUES -
ANALYSE DES STATISTIQUES**

(Révision dans ces caractères de lettre)

Références :

- HCO PL 9 nov. 79 COMMENT DÉTERMINER CORRECTEMENT UNE TENDANCE DE STAT
- HCO PL 3 oct. 70R L'INTERPRÉTATION DES STATS
Rév. le 9.11.79
- HCO PL 6 mars 66 II LES GRAPHIQUES DE STATISTIQUES, COMMENT DÉTERMINER L'ÉCHELLE
- HCO PL 5 mai 71R II LIRE LES STATISTIQUES
Rév. le 9.11.79

Le sujet des statistiques est sans doute bien connu : on sait comment les tracer. Mais ce qu'elles signifient une fois tracées, c'est un tout autre sujet que les Cadres devraient bien connaître.

Avec les statistiques, il ne faut pas se fier aux apparences.

ACCUMULATION DE TRAVAIL EN RETARD

Quand on rattrape du travail en retard, on obtient une statistique qui monte en flèche, mais qui, très vite, replonge. Le Cadre commet une erreur en assignant à cette montée soudaine une Condition d'Affluence et à cette chute, une Condition d'Urgence.

Quand vous voyez des sauts et des plongées qui *pourraient* indiquer une accumulation de travail en retard, vous pouvez être sûr que c'est le cas.

Cette activité fonctionne par à-coups, n'ayant du personnel qu'occasionnellement.

Pendant longtemps, rien n'a été fait ni compté et, tout à coup, c'est toute la production d'un mois qui est reportée sur une semaine.

Quand vous voyez une statistique de ce type, sachez qu'il faut faire une moyenne entre cette montée brusque et les plus petits pics et dépressions. Vous devez visuellement faire la moyenne des pics et des creux et noter la tendance que la statistique tout entière est en train de prendre.

STATISTIQUES QUE L'ON PEUT CAUSER

Dans tout ensemble de statistiques, de tous genres ou activités, vous pouvez toujours en trouver une ou plusieurs qui ne sont pas le résultat du facteur chance, mais qui sont directement causées par l'Org ou une partie de celle-ci.

Prenons les exemples des « lettres envoyées » et « services terminés ». Des statistiques globales de Division. Quoi qu'il arrive, l'organisation elle-même peut les améliorer car elles dépendent uniquement de l'organisation et non pas du « destin ».

Donc, si vous constatez que les statistiques globales de Division sont à la baisse ou descendent depuis deux à trois semaines, et que, dans la semaine présente, vous ne voyez aucune amorce de remontée des statistiques des « lettres envoyées » et des « services terminés », vous savez que la direction de l'organisation est très certainement inactive et cherche à se faire renvoyer. Car, si elle avait vu les statistiques en train de chuter, elle aurait, entre autres, mis l'accent sur les « lettres envoyées » et les « services terminés ». C'est le moins qu'elle aurait pu faire. Elle peut faire monter ces statistiques. Donc, dans un ensemble de statistiques, il y a celles que l'on *peut* faire monter peu importe le reste.

Si ce n'est pas le cas, vous êtes confronté au pire : la direction ne dirige pas.

INSCRIPTIONS CONTRE SERVICES TERMINÉS

Si vous voyez que la statistique des « services terminés » grimpe et que celle des « inscriptions » chute, vous savez tout de suite que la ligne de réinscription des gens n'est *pas en place*.

Ou bien le Chargé des Inscriptions ne remet pas les certificats aux gens qui terminent leur cours et c'est le Département des Certificats et Récompenses qui s'en charge, ou bien ils sont remis lors de réunions collectives, ou d'une façon ou d'une autre on n'obtient pas de ré-inscriptions.

Et donc on perd entre 40 et 60 pour cent des réinscriptions.

Cela signifie également, si cela se prolonge sur une longue période, qu'on est en présence d'une mauvaise technologie puisque le bouche à oreille n'est pas bon.

Dans un tel cas, regardez une troisième statistique, celle des encaissements de Qual. Si elle est très basse ou au contraire très, très haute, vous pouvez être sûr que le manque d'inscriptions est dû à une mauvaise application de la Tech.

Une statistique des encaissements de Qual très haute et une statistique des inscriptions basse constituent une terrible condamnation de la Division de Tech. Le revenu brut s'effondrera peu après parce que le Service Technique n'est tout simplement pas bon.

COMPARER LES STATISTIQUES

Vous avez saisi le principe. Les statistiques se comparent les unes avec les autres.

Une statistique exprime une différence entre deux ou plusieurs périodes de temps. On peut donc toujours les comparer.

De plus, deux statistiques différentes sont comparables, comme dans les exemples ci-dessus.

PRÉVISION

En vous servant des statistiques, vous pouvez savoir ce qui va arriver longtemps à l'avance.

Des ventes de livres élevées signifient une prospérité *à venir*. Des ventes de livres faibles signifient qu'une Urgence se prépare sur toute la ligne.

Un revenu brut élevé et un faible nombre de services terminés indiquent à plus ou moins long terme des ennuis parce que l'Org, au lieu de fournir des services, est en train d'accumuler du retard avec ses étudiants et ses pc, du simple fait qu'elle n'obtient pas de résultats. Si cet état de fait dure trop longtemps, des problèmes civils et légaux vont s'ensuivre.

Si les commissions de FSM sont faibles, cela ne peut vouloir dire qu'une chose : qu'il n'y a pas de programme pour les FSM. Mais s'il y a un programme pour les FSM, alors cela peut vouloir dire qu'il y a de mauvais résultats techniques. Ainsi, des stats de services terminés et de Qual faibles signifient que la stat des FSM va aussi s'écrouler, parce que la zone des FSM va s'embourber à cause des cas ratés.

Des stats élevées de ventes de livres, de lettres envoyées, de Tech et de Qual signifient que la stat de revenu brut va bientôt monter. Si elles sont basses, alors le revenu brut va chuter.

C'est la distance entre les deux lignes représentant d'une part, les factures dues, et, d'autre part, les disponibilités, qui permet de les interpréter. Si la distance se rétrécit, la situation s'améliore ; si elle s'élargit, elle empire. Si elles sont très éloignées l'une de l'autre et qu'elles ne se sont pas rapprochées depuis longtemps (la statistique des disponibilités étant située en dessous de celle des factures dues), cela signifie que le management est dangereux et que les dirigeants ne sont pas du tout vigilants.

LE GRAPHIQUE DANGEREUX

Quand toutes les statistiques d'un ensemble de graphiques indiquent une tendance qui plonge, la situation est dangereuse.

Une TENDANCE est une inclinaison vers une orientation ou une direction générale. Pour déterminer une tendance de statistique, vous devez regarder plusieurs semaines de statistiques.

Vous devez faire visuellement la moyenne des pics et des creux. Cela se fait avec l'oeil. Il n'y a pas de système interne de lignes que l'on peut tracer pour aider à le faire. On prend du recul et on regarde l'image dans son ensemble, et il y a une inclinaison précise que l'on peut déterminer ainsi. C'est la tendance de la statistique.

Si la plupart des tendances de ces statistiques sont en baisse, cela indique que la direction est inactive.

FAUSSES COMBINAISONS

Quand une Org Continentale s'inclut elle-même dans ses graphiques de stats combinées pour les Orgs d'une zone géographique, cela peut fausser l'image.

Les stats de sa propre Org dissimulent celles des Orgs de la zone qui sont peut-être en train de déperir.

Ainsi, si on inclut une grosse activité dans un tas de petites autres sur un graphique de stats combinées, on peut obtenir une image complètement fausse.

Donc, faites des graphiques séparés pour les grosses activités, et ne les mélangez pas avec ceux des petites activités du même genre.

L'Org Continentale ne devrait pas faire partie des statistiques de la Division de la direction continentale. De la même façon, les stats de Saint Hill ne devraient pas faire partie de celles de WW.

Une statistique combinée c'est, bien sûr, lorsque l'on prend les mêmes stats pour plusieurs activités et qu'on les additionne. Une activité très large incluse dans un graphique de stats combinées peut ainsi masquer des situations graves. Cela peut aussi cacher que le management supérieur est complètement inactif car la grosse activité sous sa propre direction est peut-être tout à fait vigilante et compétente mais le management supérieur est masqué par cette org qui est en pleine activité alors que tous les autres points, sauf le plus gros, sont en train de s'écrouler.

LA PLUS GROSSE ERREUR

L'erreur la plus énorme qu'un Cadre puisse commettre en lisant et en dirigeant avec les statistiques, c'est « se montrer raisonnable » par rapport aux graphiques. Cela s'appelle JUSTIFIER UNE STATISTIQUE. C'est la plus grosse erreur que les Cadres puissent commettre en interprétant un graphique, et la seule qui démolira une organisation.

Si, en voyant un graphique chuter, vous dites : « Oh ouais ! bien sûr, mais c'est... », à ce moment précis, vous êtes perdu.

J'ai vu une Org tout entière tolérer un effondrement du graphique des services terminés pendant littéralement des mois sous le prétexte qu'ils « savaient bien tous que le nouveau type de procédé ne marchait pas très bien ». Le secrétaire de Tech avait JUSTIFIÉ son graphique. L'Org avait cru à son histoire. Personne n'a pensé à la remettre en question. Quand on a fait remarquer qu'avec le même procédé, le précédent Tech Sec avait un graphique continuellement en hausse et qu'on a commencé à chercher un suppressif, il s'est avéré que c'était le Tech Sec !

Ne JUSTIFIEZ jamais la raison pour laquelle un graphique continue de descendre et ne soyez jamais « raisonnable ». Un graphique en baisse est simplement un graphique en baisse et quelqu'un est en train de faire une gaffe. La seule *explication* valable, c'est : « Qu'est-ce qui a changé juste avant qu'il ne baisse ? Bien. Annulez ce changement immédiatement ! » Si un graphique descend, il peut et il *doit* monter. La seule chose qui importe, c'est de savoir comment il va monter. « Chaque fois qu'il est monté, qu'avions-nous fait juste avant ? Bien. Faites-le. »

Justifier un graphique, c'est dire : « Les graphiques sont toujours en baisse en décembre à cause de Noël. » Ce n'est pas ça qui va le faire monter, ni même expliquer vraiment pourquoi il descend !

Et ne croyez pas savoir pourquoi un graphique monte ou descend sans avoir mené une enquête approfondie. S'il ne se maintient pas en haut ou s'il continue à être bas, c'est que l'on n'en connaît pas la vraie raison. Il faut faire une étude très approfondie sur le terrain, là où le travail s'effectue, pour savoir pourquoi un graphique a monté de façon soudaine ou pourquoi il s'est écroulé.

Une prétendue connaissance peut être dangereuse. « Le graphique se maintient en haut parce que nous envoyons les pochettes d'informations XY. » Il s'agit là d'un jugement à l'emporte-pièce. Du coup, il se peut qu'on change le secrétaire de la dissémination alors qu'il était la véritable cause, avec ses questionnaires. Et les graphiques vont soudain chuter même si aucun changement n'a été apporté dans les pochettes d'informations.

DES RAISONS DE POIDS

Les graphiques ne chutent ni ne montent pour des raisons insignifiantes, obscures ou difficiles à trouver. Comme dans l'audition, les erreurs sont toujours GROSSES.

Les ventes de livres chutent. On se donne un mal fou pour les faire monter en créant de nouveaux prospectus et en allouant des fonds pour un nouvel étalage. Et en fin de compte, on découvre la véritable raison : la librairie est toujours fermée.

Une raison essentielle de la chute des graphiques, c'est qu'il n'y a personne là. Soit le Cadre, assumant un double chapeau, est trop pris par l'*autre* chapeau, soit il ne vient tout simplement pas travailler.

LES GRAPHIQUES QUI NE DÉCOLLENT PAS

Les mauvais graphiques qui résistent à tout effort d'amélioration sont *fabriqués*. Ils n'arrivent pas par enchantement.

Un graphique qui ne décolle pas est un graphique qui ne monte pas, quoi que l'on tente.

Ce genre de graphique est *fabriqué*. Ce n'est pas une question d'omission. C'est une question d'action.

Si l'on fournit un gros effort pour faire monter un graphique et qu'il ne monte pas, il doit y avoir un contre-effort caché pour le maintenir en bas.

En général, on peut découvrir ce contre-effort en localisant la zone où l'on obéit le moins aux ordres. Il y a une personne qui travaille *dur* pour maintenir ces graphiques en bas.

Ce n'est pas la paresse qui est responsable. Il y a une « contre-action ».

Dans toute organisation, Division ou service qui avait un graphique qui ne décollait pas, on a découvert, après enquête, des efforts actifs pour maintenir le graphique en bas.

Ces zones-là ne sont pas oisives. Elles ne font pas leur travail. Elles font toujours *autre chose*. Et cette autre chose va soudain vous revenir en pleine figure.

Alors, méfiez-vous d'un graphique qui ne décolle pas. Trouvez la zone où l'on n'obéit pas aux ordres, et réorganisez le personnel. Sinon, vous, en tant que Cadre, allez vous trouver dans de beaux draps à cause d'elle.

Tous ces problèmes qui surgissent soudain de votre corbeille « entrée », toutes griffes dehors, se produisent après une longue période de graphiques qui ne décollent pas dans cette zone-là.

Vos malheurs d'aujourd'hui étaient visibles sur vos statistiques il y a des mois.

RÉSUMÉ

Les simples montées et baisses des graphiques ne signifient pas grand-chose si on ne les observe pas sur une certaine période de temps ou si on ne les compare pas à d'autres graphiques de la même activité.

On doit savoir lire les statistiques, savoir ce qu'elles signifient et pourquoi elles se comportent comme elles le font, afin d'avoir largement le temps d'agir.

Ne soyez jamais *raisonnable* avec un graphique. La *seule* raison pour laquelle il descend ou pour laquelle sa tendance est à la baisse, c'est que ça descend. La seule chose à faire, c'est de le faire remonter.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 25 NOVEMBRE 1970

Repolycopier

N° 16 DE LA SÉRIE SUR L'ORGANISATION

RÈGLEMENT ET ORDRES

La plus grande confusion qui puisse probablement exister sur le sujet de l'organisation, c'est l'inversion entre « règlement » et « ordres ».

Lorsque les définitions de ces deux choses ne sont pas clairement comprises, on peut les confondre et les prendre pour deux choses identiques ou même les inverser.

Lorsqu'elles ne sont pas clairement comprises, alors les membres du personnel établissent leurs propres règlements et réclament des ordres à la direction générale, en inversant totalement les rôles.

La confusion ainsi générée peut être si grande qu'elle peut rendre une organisation impossible à diriger. Il devient impossible pour le personnel de faire son travail, et la direction ne peut pas porter sa casquette.

Dans une organisation, les gens réclament de façon obsessionnelle des ordres venant de la source des règlements de l'organisation, et ensuite, agissent selon leurs propres règlements. Ceci inverse précisément les choses et peut constituer une cause continuelle de désorganisation.

Étant donné que des règlements sont la base de l'accord du groupe, des règlements inconnus ou établis par la mauvaise source mènent à un désaccord et à la discorde.

Réclamer ou chercher des ordres venant de la source des règlements de l'organisation et accepter des règlements qui viennent de sources non autorisées met, bien entendu, l'ensemble de l'organisation sens dessus dessous. Le bas de l'organigramme devient le haut de l'organigramme. Et le haut est forcé d'agir à des niveaux plus bas (publication d'ordre) ce qui le tire vers le bas de l'organigramme.

Mais, ceci n'a rien d'étrange puisque nous traitons ici de principes plutôt nouveaux dans le domaine de l'organisation, de principes qui n'ont pas été énoncés de façon nette et précise. IL N'EXISTE AUCUN MOT EXACT pour l'une et l'autre de ces deux fonctions.

Le mot « RÉGLEMENT » a de nombreuses définitions dans les dictionnaires actuels parmi lesquelles seulement une est partiellement correcte : « Une méthode ou un moyen d'action défini afin de guider et de déterminer les décisions futures. » C'est également « prudence ou sagesse », « une ligne de conduite » et un tas d'autres choses d'après le dictionnaire. On dit même aussi qu'il est établi au sommet.

Par conséquent, le mot a tellement d'autres sens que le langage lui-même en est devenu confus.

Cependant, sans tenir compte du brouillard du dictionnaire, le mot signifie une chose exacte dans le domaine spécialisé du management et de l'organisation.

RÈGLEMENT SIGNIFIE LE PRINCIPE DÉVELOPPÉ ET ÉMIS PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE POUR UNE ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE, AFIN DE GUIDER LA PLANIFICATION ET LA PROGRAMMATION, ET D'AUTORISER L'ÉMISSION PAR DES CADRES, DE PROJETS QUI, À LEUR TOUR, PERMETTENT L'ÉMISSION ET L'EXÉCUTION D'ORDRES QUI DIRIGENT L'ACTIVITÉ DU PERSONNEL POUR OBTENIR PRODUCTION ET VIABILITÉ.

Des règlements sont, par conséquent, un principe selon lequel la conduite des affaires peut être menée.

Des règlements existent, ou devraient exister, pour chaque grand domaine ou grande activité qui concerne une organisation.

Exemple : L'entreprise a une cantine pour ses employés. Le règlement de la direction la concernant pourrait être de « fournir à faible coût aux employés une nourriture de bonne qualité et un service rapide dans un environnement propre ». À partir de là, le gérant de la cantine pourrait dresser un plan et un programme sur la façon dont il va faire cela. Quand ceux-ci sont approuvés, ils forment la base des ordres qu'il émet.

Maintenant, admettons que le gérant de la cantine n'y connaissait rien en organisation et qu'il n'ait pas essayé de faire établir un règlement ou de trouver s'il y en avait un, qu'il ait fait son propre règlement, monté ses plans et ses programmes et émis ses ordres d'après ça. Sauf que le règlement qu'il a mis au point est de « faire du blé pour l'entreprise ».

Maintenant, la mêlée sauvage commence.

La direction générale (le patron du gérant de la cantine qui est le plus haut placé) voit des sténos manger à leurs bureaux des repas froids qu'elles apportent de chez elles. Et elle commence à enquêter. Comment cela se fait-il ? Les sténos disent alors : « Nous avons trouvé que cela revenait moins cher de manger nos propres repas. » La direction générale trouve que le café dans la cantine est horrible et qu'il coûte trop cher. Que les sandwichs desséchés coûtent une fortune. Qu'il n'y a pas de place où s'asseoir..., etc. Donc, la direction générale publie des *ordres* (pas un règlement) : « Donnez à manger à ces personnes ! » Mais rien ne se passe parce que le gérant de la cantine ne peut pas faire ça et à la fois continuer à « faire du blé pour l'entreprise ». La direction générale émet plus d'*ordres*. Le gérant de la cantine pense qu'ils doivent être fous au niveau de la direction. Comment pouvez-vous faire du blé et, en plus, nourrir tout le personnel ? Et la direction générale pense que le gérant de la cantine est fou ou que c'est un escroc.

Maintenant, vous multipliez cela plusieurs fois dans une organisation et vous obtenez mauvaise ambiance, tension et désordre.

Disons que la direction générale avait émis un règlement : « Établir et gérer une cantine pour fournir à faible coût aux employés une nourriture de bonne qualité et un service rapide dans un environnement propre. » Mais le gérant de la cantine nouvellement embauché, qui ne connaissait rien à l'organisation, l'avait entendue, ne s'était pas rendu compte de ce qu'était le règlement et l'avait classée au rang des « bonnes idées ». Quelque chose d'idéaliste, probablement publié pour faciliter les relations avec les employés. « Mais, en tant

qu'homme de cantine expérimenté, je sais ce qu'ils veulent vraiment. Donc, nous allons faire beaucoup de blé pour l'entreprise ! »

Par la suite, il base l'*ensemble* de ses ordres sur ce principe. Il achète de la mauvaise nourriture pas chère, réduit la qualité, augmente les prix, abaisse le prix de revient en n'embauchant pas et fait de l'argent. Mais l'entreprise tire ses revenus des clients satisfaits qui sont pris en main par des membres du personnel satisfaits. Donc, le gérant de la cantine réduit en fait le véritable revenu de l'entreprise en ne s'occupant pas du moral du personnel comme c'était l'intention.

L'IMPRÉVISIBLE

Il est un fait certain qu'aucune direction générale ne peut prédire QUELS règlements seront établis par ses subordonnés.

Le malheur dans tout ça, c'est que la direction générale dépend du « bon sens » et attribue parfois à autrui une plus grande connaissance des affaires que cela n'est justifié. « Bien sûr, n'importe qui sait que les couteaux à papier que nous fabriquons sont supposés couper du papier ». Mais le gérant de l'usine opère selon le règlement que l'usine est censée fournir des emplois au village. Vous pouvez imaginer la scène lorsque les couteaux à papier qui ne coupent PAS le papier ne se vendent pas et qu'il y a menace de licenciement.

Presque tous les ouragans entre patronat et syndicats se déclenchent à cause de l'ignorance des règlements établis. Il ne s'agit pas en fait d'un conflit délibéré par rapport à des règlements différents. Il s'agit d'un conflit qui survient à cause du principe ignoré suivant : les règlements de la direction générale ne sont pas connus ou pas établis, et les règlements sont établis à un niveau qui n'en a pas l'autorisation.

LES ORDRES

« Ordre » prend deux colonnes écrites en petits caractères dans les dictionnaires de deux tonnes.

La définition est simplement :

UN ORDRE EST L'INSTRUCTION OU LE COMMANDEMENT ÉMIS PAR UNE PERSONNE AUTORISÉE À UNE PERSONNE OU À UN GROUPE À L'INTÉRIEUR DE SA SPHÈRE D'AUTORITÉ.

Implicitement, un ORDRE va d'un supérieur à des subordonnés.

Les personnes qui ne conçoivent pas une organisation au-delà de quelques personnes ont tendance à considérer en bloc tous les supérieurs comme des donneurs d'ordres, ont tendance à ranger en bloc tout ce qu'un supérieur dit dans la catégorie des ordres et ont tendance à considérer en bloc tous les subordonnés comme des receveurs d'ordres.

Il faut bien dire que c'est un mode de vie simple.

En fait, cela met tous les supérieurs au rang de patrons ou de sergents et tous les subordonnés au rang de travailleurs ou de simples soldats. C'est un arrangement très simple. Il ne requiert en aucune façon de forcer l'imagination ni de froisser ses muscles mentaux.

Malheureusement, un arrangement organisé de ce genre marche bien pour la section ferronnerie de la boutique, un peloton ou une brigade. Il omet de prendre en considération des organisations plus sophistiquées ou plus complexes. Et il faut malheureusement une organisation plus complexe pour arriver à faire faire quoi que ce soit.

Lorsque, dans une usine ou une entreprise, on a la mentalité d'une brigade, on se retrouve facilement avec toutes sortes de conflits.

Ils sont rares les chefs de magasin, les sergents ou les chefs-commis qu'on verra passer du temps à essayer de dire aux « personnes subalternes » quels sont les règlements établis. « Il ne nous appartient pas de chercher à savoir pourquoi » a été le chant funèbre de la brigade légère (une brigade anglaise, 600 hommes, qui, tout en étant consciente de la folie de ses ordres, a chargé la ligne russe et a été décimée le 25 octobre 1854, lors de la guerre de Crimée). Et c'est aussi la porte ouverte au communisme.

Le communisme a peu de chance de produire une bonne société parce qu'il est basé sur une mentalité de brigade. Le capitalisme a décliné, non pas parce qu'il était combattu, mais parce qu'il ne pouvait pas faire face à la mentalité de brigade. Les règlements de l'un comme de l'autre cernent insuffisamment les besoins de la planète pour arriver à être totalement acceptés.

Un ordre peut être émis seulement et uniquement parce que celui qui le fait a gagné le droit, d'une certaine façon, d'émettre la directive et de s'attendre à ce qu'elle soit exécutée.

L'officier, le chef-commis, l'intendant du magasin, le sergent, tous ont une licence, un mandat, une autorisation d'une autorité supérieure, qui leur donne le droit d'émettre un ordre à ceux qui ont des comptes à leur rendre.

Alors, d'où vient cette autorité d'émettre des ordres ?

Le chef de l'État, le gouvernement, le conseil d'administration, le conseil municipal, les organismes que l'on pourrait considérer comme la direction générale dans un État ou une entreprise, confèrent l'autorité pour émettre des ordres.

Néanmoins, de telles personnes en haut de la hiérarchie ne confèrent pas l'autorité d'émettre des ordres sans préciser quelle en sera la sphère d'influence, ni en quoi ils vont consister.

C'est là le niveau où l'on détermine les règlements et où l'on effectue les nominations.

Tout ceci est défini si médiocrement et si grossièrement dans le langage que l'on conçoit des sens très bizarres pour « règlements » et « ordres ».

Si on ne donne pas là des sens précis, l'organisation se transforme en une activité très confuse.

Comprise de cette manière, la phrase suivante devient très idiote : « Le conseil d'administration a émis des ordres pour charger la camionnette et le conducteur était content de voir que l'on suivait ses règlements de commerce inter-États. »

Et pourtant, un groupe fera constamment cela à son conseil d'administration : « Vous n'avez pas donné d'ordres... », « Nous attendions des ordres... », « Je sais que nous aurions dû ouvrir les portes mais nous n'en avons pas reçu l'ordre du conseil... »

Cependant, ces mêmes membres du groupe, qui attendent des ordres pour s'asseoir ou rester debout selon une résolution spéciale du conseil d'administration, établissent constamment des règlements. « Nous sommes en train d'essayer de laisser les autres faire leur travail sans distraction ». « Je fais en sorte actuellement de rendre heureux chaque membre de mon département ». « Je dirige cette division pour éviter les querelles ».

Demandez aux Cadres supérieurs, aux Secrétaires, aux responsables : « D'après quels règlements agissez-vous ? » et vous aurez une réponse rapide, qui est d'habitude totalement en conflit ou qui diverge complètement de n'importe quel règlement du conseil d'administration. Et vous entendrez souvent les gens se plaindre que personne n'émet jamais d'ordres pour leur division ; alors ils ne savent pas quoi faire !

Le fait est que ce sont les RÈGLEMENTS qui donnent le droit d'émettre des ordres les concernant pour qu'ils soient mis en place, qu'ils soient suivis et que le travail soit fait.

Un groupe de Cadres supérieurs qui émettent, chacun, des règlements dans tous les sens, tout en attendant que la tête de l'entreprise leur donne des ordres, est le signe qu'un méli-mélo et une catastrophe sont en train de se produire.

Les règlements sont un principe directeur sur le très long terme.

Un ordre est une direction à court terme, donnée pour mettre en place un règlement ou bien les plans ou les programmes qui sont développés à partir des règlements.

« Les gens devraient être assis sur des chaises confortables dans la salle d'attente » est un règlement.

« Asseyez-vous » est un ordre.

Si on comprend un règlement comme étant une autorisation d'émettre des ordres, l'image devient beaucoup plus claire.

« Clarifiez le but du poste » est une autre manière de dire : « Faites connaître et comprendre les règlements qui établissent ce poste et ses fonctions. »

À moins qu'une organisation ne comprenne bien cela, elle va travailler avec des tensions et des conflits internes.

Lorsqu'une organisation aura parfaitement compris ces deux choses, ce sera un groupe agréable et efficace.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 6 DÉCEMBRE 1970

Repolycopier
Chapeaux du Département 14

N° 13 de la Série du Personnel
N° 18 de la Série de l'Organisation

DÉSABERRATION DE LA 3^{ème} DYNAMIQUE

Le mécanisme exact de l'aberration de la 3^{ème} Dynamique (groupe ou organisation) est le conflit des CONTRE-RÈGLEMENTS OU RÈGLEMENTS CONTRAIRES.

Un règlement illégal établi à des niveaux non autorisés, embrouille les actions d'un groupe et EST responsable de l'inactivité, de la non-production ou du manque d'esprit d'équipe.

Les règlements contraires établis indépendamment resserrent le groupe, mais l'empêchent de fonctionner.

Lorsqu'il y a « hors-réalité » (out reality) sur les organigrammes, dans les Chapeaux, etc., c'est qu'elle vient dans une large mesure par des désaccords et des conflits qui sont causés par les règlements illégaux.

Si nous avions un jeu dans lequel chaque joueur puisse établir ses propres règles, il n'y aurait plus de jeu. Il n'y aurait que disputes et conflits.

VARIÉTÉS DE RÈGLEMENTS CONTRAIRES

Pour commencer, on doit supposer ou faire en sorte qu'il y ait quelqu'un pour établir les règlements autorisés pour le groupe. L'absence de cette fonction est une invitation aux règlements établis au hasard, aux conflits de groupe et à la désintégration. S'il existe une telle personne ou un tel corps, les règlements nouveaux proposés doivent être rapportés à cette personne ou à ce corps et publiés, et non pas établis au hasard à des niveaux inférieurs ou par des personnes non-autorisées à le faire.

Les règlements établis ainsi par l'autorité en matière de règlements doivent être suffisamment avisés et suffisamment sages pour favoriser le but du groupe et obtenir un accord. Des règlements ignorants ou mauvais, même quand ils sont autorisés, ont tendance à persuader les membres du groupe d'établir leurs propres règlements au hasard.

Quand il n'existe absolument aucun règlement, il y aura des règlements établis au hasard.

Quand il existe des règlements, mais qu'ils ne sont pas portés à la connaissance des gens, on établira des règlements hasardeux.

L'ignorance des règlements, le besoin ou la fonction des règlements, peuvent causer des règlements au hasard.

Des règlements cachés, non-énoncés, établis au hasard, peuvent être contradictoires.

Les règlements corrects peuvent être relayés sous une forme abrégée - par exemple quelques mots ou une phrase modificative sont abandonnés rendant le règlement incorrect ou sans effet. On peut transformer : « Les enfants ne doivent pas sortir après minuit » en « Les enfants ne doivent pas sortir ».

Un règlement modifié peut contenir un nombre incalculable d'erreurs.

Si quelqu'un attribue à la source autorisée un règlement qu'il a établi lui-même, il peut déprécier tous les règlements, ainsi que pervertir le but de la direction.

Un règlement peut être exclu de la zone d'un groupe qui devrait être gouverné par ce règlement. « Le règlement sur la fabrication des pipes ne s'applique pas à la petite boutique de pipes. »

On peut publier de telles quantités de règlements inutiles, qu'on ne pourra pas les assimiler.

Les règlements peuvent exister en grande quantité, mais ne pas être subdivisés en sujets pertinents, comme on le fait dans les feuilles de contrôle des Chapeaux.

Il pourra arriver que les règlements soient dépréciés au cours d'une catastrophe ultérieure, ce qui rendra tous les règlements ignobles et encouragera les règlements établis individuellement par chaque membre du groupe.

COMMENT METTRE UN GROUPE AU CLAIR

Tous les règlements autorisés doivent être classés en tant qu'originaux et dans des dossiers de règlement complets et adéquats. Cela permet de compiler des Chapeaux et des Feuilles de Contrôle et de distribuer des packs.

Les enquêtes de groupe où l'on demande : « D'après quel règlement opérez-vous ? » peuvent révéler des règlements établis au hasard.

On peut enquêter sur tous les projets bloqués, arrêtés, pour rechercher les règlements illégaux et on peut nettoyer ces projets et les faire marcher à nouveau.

On peut entreprendre d'autres actions et tout se résume à :

1. Faire utiliser les règlements existants.
2. Donner rapidement aux secteurs sans règlements des règlements de la source autorisés.
3. Débloquent les faux règlements de tous les projets passés.
4. Désaberrer les membres du groupe selon la PL sur les incompris de l'organisation et selon d'autres matériaux.

5. Eduquer les membres du groupe en ce qui concerne la technologie des règlements.
6. Etablir des systèmes qui détectent, isolent et rendent compte des écarts de règlements et faire en sorte qu'ils soient corrigés et correctement établis, publiés et connus.
7. Vérifier tous les nouveaux règlements par rapport aux statistiques et tenir compte des points non en place des règlements dans toutes les évaluations de statistiques.

ECHELLE ADMINISTRATIVE

J'ai développé une échelle qui doit être utilisée et qui donne un enchaînement (et une priorité relative) de sujets concernant l'organisation.

BUTS

OBJECTIFS

RÈGLEMENTS

PLANS

PROGRAMMES

PROJETS

ORDRES

SCÈNE IDÉALE

STATISTIQUES

PRODUITS FINAUX DE VALEUR

Cette échelle est travaillée en la remontant ou en la descendant JUSQU'À CE QUE CHAQUE ÉLÉMENT SOIT EN ACCORD TOTAL AVEC LE RESTE DES ÉLÉMENTS.

En bref, pour réussir, tous ces éléments de l'échelle doivent s'accorder avec tous les autres éléments de l'échelle sur le même sujet.

Prenons par exemple comme sujet pour l'échelle « les balles de golf ». Alors, tous ces éléments de l'échelle doivent être en accord les uns avec les autres sur le sujet des balles de golf. C'est un exercice intéressant.

L'échelle s'applique également à un sujet destructif. Comme par exemple les « cafards ».

Quand un élément de l'échelle ne s'aligne pas avec les autres éléments, le projet s'arrêtera, voir même échouera.

La compétence avec laquelle tous ces éléments sont alignés dans n'importe quelle activité et mis en action s'appelle la GESTION.

Les membres du groupe deviennent bouleversés uniquement quand un ou plusieurs de ces points ne sont pas alignés avec les autres et quand il n'y a pas, au moins, un quelconque accord de groupe.

Les groupes semblent lents, inefficaces, malheureux, inactifs, ou querelleurs uniquement quand ces éléments ne sont pas alignés, ni portés à la connaissance des gens, ni coordonnés.

Toute activité peut être améliorée lorsqu'on débloque ou lorsqu'on aligne cette échelle par rapport à l'activité du groupe.

Comme une condition hors-réalité engendre une condition hors-communication et hors-affinité, il s'ensuit que les éléments irréels de l'échelle (c'est-à-dire qui ne sont pas alignés) produisent des Ruptures d'ARC, des bouleversements et de l'inimitié.

Il s'ensuit alors, que lorsque ces éléments de l'échelle sont bien alignés les uns par rapport aux autres et par rapport au groupe, il y aura une réalité élevée, une communication élevée et une affinité élevée dans le groupe.

Les coutumes du groupe ainsi alignées et suivie par le groupe, nous donnent un groupe éthique et cela détermine également ce qui sera alors considéré comme des actes néfastes ou des retenues dans le groupe par les membres du groupe.

Cette échelle et ses parties et l'aptitude à les aligner sont parmi les outils les plus précieux de l'organisation.

DÉBLOCAGE

Quand les ordres ne sont pas exécutés et quand les projets ne se réalisent pas, on doit DÉTECTER, ISOLER et RAPPORTER et manier ou voir à ce que soit manié n'importe quel des éléments de l'échelle qui s'avérerait être contraire ou établi au hasard.

Si un élément en-dessous de RÈGLEMENTS est en difficulté, c'est-à-dire ne bouge pas, on peut monter sur l'échelle pour corriger ces points, mais en se concentrant certainement sur une découverte de règlements illégaux ou contraires. Il arrive rarement que des règlements anciens mais légaux aient besoin d'être ajustés. Bien plus couramment, un règlement est établi oralement par quelqu'un, dans des messages ou secrètement, ce qui bloque n'importe quel élément ou des éléments au-dessous du niveau de règlements.

La règle est donc : lorsque les choses sont confuses, embrouillées, ralenties ou inactives ou carrément destructives (ce qui comprend un produit Acte Néfaste) nous partons à la chasse des règlements établis au hasard ou des règlements contraires, établis illégalement dans notre propre secteur ou « ailleurs ».

Ainsi, confronté à un point non en place, on DÉTECTE - ISOLE - RAPPORTE et manie ou on fait manier le règlement non en place.

La détection est facile. Les choses ne bougent pas ou ne marchent pas correctement.

Le fait d'isoler, c'est bien sûr de trouver de QUEL RÈGLEMENT il s'agit et QUI l'a établi.

Le rapporter signifierait en rendre compte au HCO.

Le manier est également très facile et serait fait en Qual.

Cette tech administrative nous donne notre premier outil de désaberration de la 3^{ème} Dynamique qui marche facilement et rapidement.

Pourquoi ?

Et bien, regardez l'Echelle Administrative : Règlements est juste au-dessous d'Objectifs.

L'objectif est supérieur au règlement.

La personne qui établit des règlements illégaux, au hasard ou contraires, s'écarte de l'objectif du groupe. Elle a un autre objectif, dans une mesure plus ou moins grande.

De 1960 à 1962, j'ai développé une grande technologie concernant les buts et les objectifs. Si nous définissons un but comme une affaire à très long terme sur toute la Piste du Temps et un objectif comme un but moindre s'appliquant à des activités ou à des sujets spécifiques, nous voyons clairement que si nous nettoignons les objectifs d'une personne, relatifs aux diverses activités dans lesquelles elle est impliquée, et sur les huit Dynamiques, nous manions l'obsession à établir des règlements au hasard ou contraire !

C'est donc un travail d'audition et la tech en est vaste. (L'ACC africain était consacré à ce sujet. Il existe beaucoup de données là-dessus.)

Mais environ 20% des membres de n'importe quel groupe, et probablement plus, sont activement, sinon en cachette, contre le groupe et doivent être maniés à un niveau moins profond sous l'aberration personnelle selon la HCOPL portant sur les incompris de l'organisation avant que vous ne puissiez commencer à toucher l'objectif.

Ainsi, puisque ce remède technique les aide tous, tout membre du groupe serait manié au moyen de :

1. Une désaberration générale du cas (appelée L 10 à Flag).
2. Maniement de l'objectif pour les postes.
3. Organigramme, formation sur poste et entraînement.

Les gens qui établissent un objectif au hasard ou contraire, et que l'on détecte ultérieurement sont davantage maniés sur les points 2 et 3.

Puisque l'univers est rempli d'êtres et que l'on vit avec eux, que cela nous plaise ou non, il serait de l'intérêt de chacun d'être capable d'avoir des groupes qui fonctionnent.

La seule façon dont un groupe s'embrouille et a) qu'il devient difficile d'y vivre et b) qu'il est impossible de totalement s'en séparer, c'est à cause des objectifs au hasard ou contraires.

Si l'on pense pouvoir partir et être seul, n'importe où dans cet univers, on rêve.

La première impulsion d'un être hostile est « d'abandonner » un groupe honnête. Quelle étrange idée.

Il est dans le pétrin uniquement à cause de son inaptitude à tolérer ou à manier les autres.

Il n'y a aucune voie de sortie pour un tel être, excepté de traverser les difficultés.

Ainsi, tout ce que nous pouvons faire pour survivre, même sur la première Dynamique, est de savoir comment manier la 3^{ème} ou la 4^{ème} Dynamique, en faire partie et la nettoyer.

Cet univers lui-même est probablement considéré par certains comme un piège parce que leur Echelle Administrative n'est pas en place.

Et cet univers est quelquefois une épreuve uniquement parce que personne n'a publié son Echelle Administrative en premier lieu.

Tout cela est une technique très fondamentale de 1^{ère} Dynamique et de 3^{ème} Dynamique.

C'est la première véritable technologie de groupe qui puisse totalement désaberrer, aplanir et libérer au sein du groupe, chaque membre du groupe et le groupe lui-même.

Ainsi, pour la première fois, nous pouvons totalement compter sur cette technologie, combinée à la technologie de l'audition pour améliorer et manier les membres du groupe et le groupe lui-même et les conduire vers une réalisation accessible et désirable avec bonheur et avec un moral élevé.

Comme toute compétence ou technologie, on doit la connaître l'utiliser et continuer à s'en servir pour qu'elle soit efficace.

La découverte, le développement et l'usage pratique de ces données, m'ont rendu très très gai et confiant et cela fait le même effet sur le groupe.

J'espère qu'il en sera de même pour vous.

L. RON HUBBARD
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 14 DÉCEMBRE 1970

Repolycopier

N° 14 DE LA SÉRIE SUR LE PERSONNEL
N° 19 DE LA SÉRIE SUR L'ORGANISATION

SANTÉ D'ESPRIT DU GROUPE

Les points de succès ou d'échec, les éléments qui font ou détruisent une organisation sont :

1. EMBAUCHE ;
2. FORMATION ;
3. APPRENTISSAGE ;
4. UTILISATION ;
5. PRODUCTION ;
6. PROMOTION ;
7. VENTE ;
8. LIVRAISON/PRESTATION ;
9. FINANCE ;
10. JUSTICE ;
11. MORAL.

Ces onze éléments DOIVENT ÊTRE EN ACCORD AVEC L'ÉCHELLE ADMINISTRATIVE ET LUI ÊTRE CONFORMES (HCOPL du 6 décembre 1970, n° 13 de la série sur le personnel, n° 18 de la série sur l'organisation, DÉTABERRATION DE LA TROISIÈME DYNAMIQUE).

Là où ces sujets ne sont pas bien maîtrisés, et là où un ou plusieurs d'entre eux divergent fortement, l'organisation va souffrir d'une aberration de Troisième Dynamique.

Il s'agit donc ici d'une ÉCHELLE DE SANTÉ D'ESPRIT pour la Troisième Dynamique d'un groupe.

Le groupe va manifester des symptômes aberrés là où l'un, ou plus, de ces points ne sont pas en place.

Le groupe sera sain dans la mesure où ces points seront en place.

Des tensions internes considérables commencent à affecter dans une mesure plus ou moins importante chacun des membres du groupe quand un ou plusieurs de ces éléments sont négligés ou mal maîtrisés.

Actuellement, dans la société en général, la majorité de ces points ne sont pas en place.

Voici les façons dont ces éléments deviennent aberrés :

1. EMBAUCHE

La société entretient un « ne peut pas avoir » massif en ce qui concerne les gens. L'automatisation et les pénalisations liées à l'emploi témoignent d'un effort visant à empêcher de faire venir des gens pour leur donner du travail. Le chômage croissant et les sommes fantastiques attribuées au social (c'est-à-dire aux aides sociales) le confirment. Cinquante pour cent de l'Amérique se retrouvera sans emploi d'ici à la fin de la décennie, s'il n'y a pas un accroissement de la production proportionnelle à l'explosion démographique. Et cependant, la production se voit réduite par décret du Président des États-Unis. La guerre, le contrôle des naissances, sont deux des nombreuses méthodes utilisées pour réduire la population. **CETTE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE EST UN REFUS D'EMPLOYER LES GENS. L'EXCLUSION D'AUTRUI EST LA CAUSE FONDAMENTALE DE LA GUERRE ET DE LA FOLIE.**

2. FORMATION

L'éducation, tombée sous le contrôle des « mondialistes », est de moins en moins réelle. Le savoir enseigné est moins bien enseigné. Il s'amoindrit. Les désordres dans les écoles et les universités en sont un reflet. Tout cela est confirmé par la détérioration de l'instruction de base que l'on constate chez les adolescents, notamment quant à l'écriture. D'anciennes technologies sont perdues dans les éditions modernes. **CETTE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE EST UN REFUS CACHÉ DE FORMER.**

3. APPRENTISSAGE

Les industries, activités et professions qui ont le mieux réussi au cours des siècles précédents ont été créées en formant l'individu en tant qu'apprenti, lui permettant de se familiariser avec le travail exact qu'il aura à exécuter pendant un long laps de temps avant d'en assumer la position. Certaines écoles européennes cherchent à ranimer cela, mais de manière générale, pas en tant que système d'apprentissage.

UNE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE EST UN REFUS D'ACCORDER UNE EXPÉRIENCE SUFFISANTE POUR RÉUSSIR.

4. UTILISATION

Dans l'industrie, les gouvernements, l'armée, ainsi que dans la vie elle-même, le personnel n'est pas utilisé. On demande aux gens formés pour quelque chose d'en accomplir une autre. Ou alors on n'utilise pas leur formation. Ou alors on ne les utilise pas du tout. **UNE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE EST DE NE PAS UTILISER LES GENS.**

5. PRODUCTION

La pensée moderne est de récompenser les statistiques basses. Une personne est payée pour ne pas travailler. Les gouvernements qui ne produisent rien emploient le plus de gens. L'impôt sur le revenu et autres pratiques courantes pénalisent la production.

Les pays qui produisent peu reçoivent d'énormes subventions. C'est la guerre (qui détruit) qui obtient les plus gros crédits budgétaires. UNE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE EST D'EMPÊCHER LA PRODUCTION.

6. PROMOTION

Les activités promotionnelles sont perverties et avilies. La véritable valeur fait rarement l'objet de publicité. Ce que l'on réalise effectivement est à peine mentionné alors qu'une publicité monstre accompagne d'autres choses. La réalité et les relations publiques sont étrangères l'une à l'autre. UNE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE EST LA PROMOTION ACCOMPLIE DE MANIÈRE IRRÉELLE OU MENSONGÈRE.

7. VENTE

Les actions de ventes sont irréelles ou hors de proportion. Des activités de ventes malsadroites ou qui ne fonctionnent pas pénalisent les producteurs et les consommateurs.

Dans des zones où il y a une forte demande, les actions de vente sont négligeables, même en présence de publicité massive. Cela est prouvé par l'incapacité à vendre ce qui est produit, même dans les grands pays, de sorte que les réductions de production constituent des menaces continues pour l'économie et les travailleurs.

La population n'est nourrie qu'à moitié dans des périodes d'excédents de denrées.

Les usines automobiles sont diminuées alors que la nation conduit de vieilles voitures. L'industrie du bâtiment est réduite alors que les gens vivent dans de mauvaises maisons. Les impôts sur le chiffre d'affaires sont quasi universels. UNE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE CONSISTE À EMPÊCHER LA DISTRIBUTION DE PRODUITS À DES CONSOMMATEURS POTENTIELS.

8. LIVRAISON/PRESTATION

Ne pas fournir ce que l'on offre est devenu une tradition pour les groupes dans les sciences humaines. Dans le commerce, c'est bien en main.

9. FINANCE

L'expérience propre de chacun dans le domaine des finances suffit à mettre en évidence les difficultés créées en ce qui concerne l'argent. UNE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE EST LA PERVERSION DE LA FINANCE.

10. JUSTICE

Sous le couvert de la justice, l'homme aberré accomplit de fantastiques injustices. Celui qui est upstat se fait attaquer, on laisse passer le downstat. On accepte des rumeurs à titre de preuves. On use des forces de police et du pouvoir pour IMPOSER les injustices inhérentes aux points 1 à 9 ci-dessus. On fait usage d'une justice oppressive, moyen inefficace mais violent de répondre aux situations engendrées en fait par les psychoses énumérées précédemment. Lorsque des abus dans les points 1 à 9 font que les choses vont mal, l'aberration sociale introduit, pour essayer d'y remédier, des injustices oppressives. La révolte et la guerre sont des versions amplifiées d'injustices. Excédent de personnes : tuez-les dans une guerre. UNE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE EST L'UTILISATION DE LA VIOLENCE À LA PLACE DE LA RAISON.

11. MORAL

La presse et les autres médias attaquent en permanence le moral du public. Le bonheur, ou toute satisfaction dans la vie, subit un assaut continu. Croyance, idéalisme, les buts dans la vie, les rêves, tous sont assaillis. LA FOLIE EST UN REFUS DE PERMETTRE AUX AUTRES D'ÊTRE, DE FAIRE OU D'AVOIR.

Toute action qui conduirait à un meilleur moral doit être défendue contre la minorité psychopathe. UNE PSYCHOSE DE TROISIÈME DYNAMIQUE EST L'AVERSION POUR UN BON MORAL.

Le DÉNOMINATEUR COMMUN de toutes ces folies est le désir de SUCCOMBER.

Les folies ont pour produit final la destruction de soi ou du groupe.

Ces onze types d'aberrations devenues frénétiques sont les points principaux par lesquels tout groupe SUCCOMBE.

PAR CONSÉQUENT, en maintenant de la santé d'esprit dans ces onze points, on garantit la SURVIE d'un groupe.

EXEMPLES

Voir tout cela au travers d'un exemple permettra de constater que ces aliénations mentales de Troisième Dynamique se combinent pour détruire.

- A. Croyant qu'il est impossible d'obtenir de l'argent ou d'en gagner, une entreprise ne peut pas embaucher suffisamment pour produire. Elle a donc peu de choses à vendre, la promotion en est mauvaise et elles ne sont pas vendues, par conséquent il n'y a pas d'argent pour embaucher ;
- B. Ayant besoin de personnes pour un autre travail, l'entreprise les vole à une usine, qui alors s'effondre et ne gagne plus l'argent nécessaire à l'engagement

de nouveau personnel. Cela réduit la production et entraîne le licenciement d'autres personnes parce qu'on ne peut plus les payer ;

- C. Il y a des gens dans l'entreprise mais on leur fait faire les mauvaises choses, donc il y a peu de production et pas de promotion ou de ventes, en conséquence, il n'y a pas d'argent pour les payer, ce qui entraîne leur licenciement ;
- D. Un nouveau produit est lancé. Pour le faire, des gens sont pris de la zone qui est déjà en train de sortir un produit de valeur, ce qui fait s'effondrer cette zone, et il n'y a alors pas assez d'argent pour la promotion, les ventes échouent et, par conséquent, on licencie.

Ce ne sont pas les exemples qui manquent. Ils sont constitués de ces mêmes onze folies à l'oeuvre dans un groupe, une entreprise ou une société.

SANTÉ D'ESPRIT

Si nous avons là la description de l'aberration d'un groupe, alors nous avons les clés de la santé d'esprit dans un groupe.

1. EMBAUCHE

Laisser venir les gens DANS le groupe sans distinction est la clé de tout grand mouvement et amélioration culturelle sur cette planète. Ce fut la nouvelle idée qui a fait du bouddhisme la plus forte influence civilisatrice que le monde ait connue du point de vue quantitatif et géographique. Les bouddhistes n'excluaient pas. Race, couleur, croyance n'étaient pas érigées en obstacles à l'adhésion à ce grand mouvement.

Politiquement parlant, les États-Unis étaient le pays le plus puissant du monde, et ils ne furent affaiblis que par leurs efforts pour exclure certaines races ou pour en faire des citoyens de seconde zone. Sa plus grande guerre intestine (1861 – 1865) eut lieu pour régler ce point, et même là, on n'a pas porté remède à cette faiblesse.

L'Église catholique n'a commencé à échouer qu'à partir du moment où elle a commencé à exclure.

De ce fait, l'*incorporation* est un point majeur dans toute grande organisation.

Les choses qui mettent un groupe ou une organisation sur la voie de l'exclusion active sont :

- a) les impulsions destructrices d'environ dix ou quinze pour cent de la société (démence) et
- b) l'hostilité de ceux qui considèrent leurs intérêts menacés par le potentiel du groupe ou de l'organisation et finissent par l'infiltrer,
- c) les efforts pour copier la technologie du groupe de manière destructive et établir des groupes rivaux.

Ces trois choses dressent des barrières qu'un groupe pourrait prendre à la légère et il pourrait n'agir que négligemment en vue d'y remédier sans aucun plan à long terme afin d'en venir à bout.

Ces pressions rendent le groupe nerveux et agressif. L'organisation essaye de remédier à ces trois facteurs par l'exclusion, quand bien même sa croissance dépend entièrement de l'incorporation.

Par le passé, personne n'a jamais réussi à résoudre ces points à cause de l'absence d'une technologie adéquate pour le faire.

Tout dépend de trois facteurs :

- 1) la santé d'esprit de l'individu,
- 2) l'utilité du groupe quant à la survie de la zone en général, de la planète ou de l'univers, et
- 3) la supériorité de la tech d'organisation du groupe et son utilisation.

Au moment même de la rédaction de ces lignes, le premier point est résolu de manière concluante en Scientologie. Même le cas des personnalités hostiles et destructives qui, d'aventure, entrent dans le groupe, peut être résolu et, du fait de la nature fondamentale de l'homme, rendu meilleur pour leur propre bénéfice et celui des autres.

L'utilité de l'organisation est déterminée par l'assistance qu'apportent les produits du groupe à la survie générale, et par la prestation effective de ces bons produits.

À l'heure actuelle, la supériorité de la Tech d'admin d'un groupe et son application sont traitées de façon adéquate dans les développements en cours.

Par conséquent, l'incorporation est presque complètement réalisable. Les seuls ridges qui se forment consistent en actions de défense à court terme.

Par exemple, en ce moment, la Scientologie doit se défendre contre les organisations psychiatriques des camps de la mort. La solution de la psychiatrie est un monde mort, comme le prouvent les actions des psychiatres en Allemagne, avant et pendant la Deuxième Guerre mondiale. Mais nous *devons* garder à l'esprit que nous avons totalement l'intention de réformer et de secourir même ces opposants. Nous recherchons à les intégrer à la survie générale en les forçant à cesser leurs pratiques anti-survie et à surmonter l'horrible passé de leur groupe.

L'intégration des gens se fait sur deux degrés principaux : l'un d'eux est en tant que staff de l'organisation, payé, et l'autre en tant que staff de l'organisation non payé. Les DEUX sont par essence « embauchés ». La paye diffère. Le salaire de la majorité est constitué de paix personnelle, d'efficacité individuelle et d'un monde meilleur.

L'organisation qui exclut ses propres membres à l'extérieur va échouer.

Le paiement d'argent à l'Org ou le paiement en argent des membres du staff constitue une économie interne. La paye, la vraie paye, est une meilleure survie personnelle et un monde qui peut vivre.

Les plans d'INTÉGRATION réussissent. Ils comprennent quelquefois des actions de défense, jusqu'à ce que l'on *puisse* incorporer.

Même de la résistance à une Org peut être comprise comme une future intégration par l'Org. La résistance ou l'opposition est un point de passage courant dans le cycle de l'intégration. Dans une organisation où tout le monde finit dans tous les cas par gagner, l'inanité de la résistance devient apparente même aux plus obtus. Seuls ceux qui s'opposent à leur propre survie résistent à une organisation qui produit de la survie.

Même dans les sociétés commerciales, la meilleure organisation avec le meilleur produit voit habituellement ses concurrents fusionner avec elle.

2. FORMATION

Pour chacun des membres d'un groupe, il DOIT y avoir une formation de base, des chapeaux, des Feuilles de Contrôle et des recueils.

La conduite criminelle, ou antisociale, se produit lorsqu'il n'y a pas de chapeau.

Tout type d'affiliation, de rôle, ou de poste dans l'ensemble de l'organisation ou au sein de son public nécessite une formation individuelle et d'équipe. Ce n'est que lorsqu'un membre du groupe ne peut ou ne veut pas avoir, ou ne peut pas se résoudre à avoir et à porter un chapeau, que vous aurez des ennuis.

C'est tellement vrai que c'est la raison d'être du Département de l'Amélioration du Personnel.

Demandez-vous « Qui n'est pas formé pour son poste et chapeauté ? » et vous pourrez répondre à « Qui cause les difficultés ? »

Quelle qu'en soit l'étendue, une formation de base est vitale pour *chacun* des membres d'un groupe, qu'il soit payé ou non.

Un auditeur à l'extérieur doit avoir un chapeau. Un étudiant a besoin d'un chapeau d'étudiant, etc.

Cela nécessite de la formation.

La formation commence dans l'enfance. Souvent, il faut la réorienter.

On doit procéder à une formation en tant que membre d'un groupe.

Une formation dans la technologie exacte ou dans la Tech d'admin précise n'est pas la première étape de la formation. La formation de base des membres d'un groupe, si minime soit-elle, doit exister et être effectuée.

Sinon, il manquera aux membres du groupe les points d'accord fondamentaux qui assurent la cohésion de l'ensemble de l'organisation et de ses publics.

La formation doit porter sur de vraies matières et doit être rapide. La qualité de la technologie de formation se manifeste dans la rapidité de la formation.

L'idée qu'il faut 12 ans pour faire un fabricant de pâtés de sable est fausse. Le TEMPS passé en formation ne détermine pas la qualité de la formation. La quantité de savoir assimilé

qui peut être appliqué, et les techniques auxquelles on s'est exercé avec succès en sont les facteurs déterminants.

Le fait que la société mette actuellement l'accent sur le *temps* est un facteur aberré.

Le produit final de la formation est l'aptitude à assimiler et à appliquer le savoir. Ce n'est pas le troisième âge.

La vitesse de la formation détermine, dans une très forte mesure, le facteur d'expansion d'un groupe et contribue au bon fonctionnement du groupe durant son expansion.

Si on définit la formation comme le fait de faire d'une personne ou d'une équipe une partie intégrante du groupe, alors le processing est un facteur influent. Dans ce cas, les installations pour le processing et la quantité de processing disponible sont un facteur déterminant de l'expansion du groupe.

3. APPRENTISSAGE

La formation sur le tas est une seconde étape de toute action de formation — et de processing.

C'est essentiellement une action de familiarisation.

Faire quitter un poste à quelqu'un et faire assumer ce poste par quelqu'un d'autre sans aucun « apprentissage » ou sans la roder peut être totalement fatal.

Le système de l'adjoint est de loin le meilleur système. On pourvoit chaque poste d'un adjoint pendant une période plus ou moins longue avant de lui remettre le poste et de l'y nommer. Quand l'adjoint est complètement familiarisé, il devient le détenteur du poste.

Expansion rapide et économie de personnel tendent à porter préjudice à cette étape. Son omission peut être *très* destructrice.

De manière optimale, il devrait y avoir un ou deux adjoints à chaque poste clé en permanence. C'est un système d'apprentissage continu.

Économiquement parlant, il est limité. On doit comparer les *pertes* découlant de son omission au coût de sa mise en oeuvre. On s'apercevra que les pertes sont *bien plus* importantes que le coût, quand bien même cela augmente le personnel d'au moins un tiers pour une organisation donnée.

Lorsqu'une organisation l'a négligé en tant que système (et a confié trop de postes sans désigner d'adjoint ou sans effectuer d'apprentissage) sa situation économique se dégrade à un point tel qu'il ne peut jamais être mis en oeuvre. C'est presque un rôle d'agonie pour une organisation.

Une industrie datant de deux siècles et extrêmement prospère (l'industrie du vin de Porto) n'a utilisé et n'utilise *que* le système de l'apprentissage. La qualité du produit est tout ce qui maintient le produit sur le marché mondial. Si la qualité baissait, cette industrie s'effondrerait. L'apprentissage est tout le système qui la maintient en vie.

Il est certain que chaque Cadre dans une organisation et chaque expert technique devrait avoir un adjoint en formation. Ce n'est qu'à cette condition qu'il est possible de maintenir la qualité de l'organisation et de garantir la qualité du produit.

En fait, l'organisation tout entière devrait opérer selon ce système. Et lorsque quelqu'un quitte un poste suite à une promotion et que l'adjoint prend la relève, un nouvel adjoint devrait être nommé. C'est cette dernière étape (désignation d'un nouvel adjoint) qu'on oublie.

L'absence de recrutement de nouvelles personnes pendant un certain temps entraînera sûrement un rapide déclin de l'organisation, uniquement parce qu'il n'y a pas de système d'apprentissage des adjoints. L'organisation prend de l'expansion, ne met qu'une personne par poste, promeut certaines personnes qui n'ont pas eu d'apprentissage, et commence à perdre son avantage économique. Une paye faible s'ensuit, les gens blowent, et personne ne peut être embauché. C'est un cycle inepte, réellement, car on peut facilement l'empêcher en embauchant suffisamment tôt, quand l'Org va encore bien.

La règle est DÉSIGNEZ UN ADJOINT POUR CHAQUE POSTE ET DÉSIGNEZ-EN UN NOUVEAU LORSQU'IL Y A UNE PROMOTION.

La manière la mieux masquée de la contourner est de simplement qualifier d'adjoint le subordonné direct de chaque personne, quand bien même il a d'autres fonctions. Ça fait très bien sur l'organigramme. « Est-ce qu'à chaque poste il y a un adjoint ? » « Oh oui ! » Mais les adjoints sont juste des subordonnés qui ont leur propre poste.

Un adjoint est *utilisé* pour faire marcher le même poste que celui pour lequel il est adjoint. Il s'agit purement et simplement d'une double dotation de poste.

Vous seriez surpris de la quantité de production qu'un poste de Cadre peut réaliser lorsqu'il a aussi un adjoint, que le principal détenteur du poste utilise son adjoint, le met vraiment au courant et ne lui fait pas tenir un poste inférieur vide.

4. UTILISATION

Les gens doivent être utilisés.

L'équipement doit être utilisé.

L'espace doit être utilisé.

Apprendre à UTILISER est une leçon très difficile pour certains. Des personnes non formées, une mauvaise organisation, des machines médiocres, un espace insuffisant, tout cela contribue à décourager l'utilisation.

La règle est : si vous l'avez, utilisez-le ; si vous ne pouvez pas l'utiliser, débarrassez-vous-en.

Cela s'applique plus spécifiquement aux gens. Si vous avez un homme, utilisez-le ; si vous ne pouvez pas l'utiliser, envoyez-le à quelqu'un qui pourra l'utiliser. S'il n'est pas utile, auditez-le et formez-le.

Toute personne qui ne peut pas voir comment utiliser les gens, l'équipement et les espaces pour obtenir des produits finals de valeur ne mérite pas le nom de Cadre.

À l'inverse, nous avons ce qu'un Cadre ou un contremaître est : un Cadre ou un contremaître est quelqu'un qui peut obtenir, former et utiliser des gens, de l'équipement et de l'espace pour réaliser économiquement des produits finals de valeur.

Certaines personnes sont très talentueuses quand il s'agit de préparer les gens, les systèmes, l'équipement, les biens et de l'espace en vue de leur utilisation. Mais si ceux-ci vont alors à quelqu'un qui ne les UTILISE pas, tout s'écroule méchamment.

L'État providence et son inflation constituent une bien triste illustration de ce que vaut « l'aptitude des Cadres ».

Un Cadre dont le personnel est oisif et dont le matériel est en train de se dégrader, est un traître pour son personnel et pour l'organisation, et rien d'autre, car il finira par les détruire tous.

L'UTILISATION nécessite une connaissance de ce que sont les produits finals de valeur et des méthodes pour les fabriquer.

Une action qui ne résulte pas en un produit final qui contribue à créer des produits finals de valeur est destructive, quelque innocente qu'elle puisse paraître.

L'homme a une planète en tant que produit final de valeur. Une utilisation incorrecte des pays, des mers, de l'air et des masses qui composent la planète aboutira à la destruction de l'homme, de toute la vie qui l'habite et de son utilité. Aussi, une utilisation *correcte* de quoi que ce soit est un facteur très réel.

Les industriels du XIXe siècle, tout comme les rois fous qui construisaient de grands édifices, ont exploité les hommes ; ils n'ont pas utilisé les hommes correctement.

Et ne pas les utiliser du tout, la lubie actuelle, est plus mortel que tout.

L'UTILISATION est un sujet important. Il s'applique aux ressources, aux aptitudes et à bien d'autres facteurs.

La question posée dans tous les cas est : « Comment pouvons-nous UTILISER ceci pour obtenir économiquement un produit final de valeur ? » Quand on ne trouve pas de réponse adéquate à cette question, on se retrouve face aux « mystères de la vie ».

5. PRODUCTION

Une personne peut être encline à croire qu'aucune production, quelle qu'elle soit, n'a de sens. Une telle personne est également susceptible de dire : « Il n'y a de sens à rien. » Ou : « S'ils continuent à produire, il deviendra impossible de tout détruire. »

La production d'un produit final de valeur quelconque est l'enchaînement de toutes les séries d'étapes de production.

Même l'artiste produit une *réaction*. La réaction (qui est le service), imposée dans une sphère d'influence plus étendue, est ce qui donne son sens à l'art. Un sentiment de bien-être ou de grandeur, ou encore le fait d'avoir le coeur léger sont des produits finals de valeur légitimes, par exemple.

Ces zones et activités de production d'une Org qui produisent les produits finals de valeur sont les zones et les activités les plus importantes de l'Org.

6. PROMOTION

L'acceptation des produits finals de valeur et leur valeur dépendent en grande partie de a) une valeur réelle, et b) un désir de les avoir.

La promotion crée un désir pour le produit final de valeur.

Le vieux dicton anglais qui veut que l'homme qui construirait la meilleure souricière aurait le monde à sa porte est complètement faux.

Tant qu'on n'en a pas fait connaître la valeur et qu'on n'en a pas créé le désir, les souricières resteront invendues.

La promotion est tellement importante qu'elle peut exister toute seule. Elle peut avoir un succès limité même lorsqu'il n'y a aucun produit ! Mais dans ce cas, elle sera de courte durée.

La promotion doit contenir de la réalité, et le produit final doit exister, être livrable et livré pour que la promotion réussisse complètement.

Les relations publiques, la publicité et toutes leurs techniques occupent ce domaine de la promotion.

7. VENTE

Il est difficile de vendre ce dont on n'a pas fait la promotion et qui ne peut être livré.

L'économie influe grandement sur la vente.

Chaque chose doit être vendue à un prix comparable à sa valeur aux yeux de l'acheteur.

LE CALCUL DES COÛTS est un art précis qui doit permettre L'ÉTABLISSEMENT D'UN PRIX qui couvre de juste façon l'ensemble des dépenses de l'administration et de la production de l'organisation, qui tient compte de toutes pertes et erreurs de livraison, et qui est adéquat pour constituer des réserves.

L'ÉTABLISSEMENT DU PRIX (le montant qui est demandé) ne peut pas être effectué si l'on n'a aucune idée du coût total du produit final de valeur.

Il se peut que le prix de vente d'un produit final de valeur doive couvrir les coûts de production d'autres produits qui sont fournis gratuitement.

Lors de l'ÉTABLISSEMENT DU PRIX, néanmoins, on ne va pas forcément se limiter à couvrir le coût immédiat d'un produit. Un tableau dont la peinture et la toile n'ont coûté qu'un dollar peut valoir un demi-million de dollars.

Un tableau utilisé pour de la publicité peut avoir coûté deux cents dollars et être exposé gratuitement pour les spectateurs.

Ces facteurs relatifs incluent aussi l'HABILETÉ du vendeur lui-même, et beaucoup de technologie entre en jeu quand il s'agit de vendre quelque chose à quelqu'un. Le monde regorge de livres sur le sujet.

Par conséquent, les ventes (une fois que la promotion est faite) sont en réalité étroitement liées au CALCUL DES COÛTS, À L'ÉTABLISSEMENT DU PRIX ET À LA VENTE ELLE-MÊME.

La valeur aux yeux de l'acheteur est déterminée par le désir de l'article suscité en lui. S'il s'agit également d'une valeur réelle, et si l'article peut être livré, alors VENDRE devient très facile — bien que cela reste une activité spécialisée.

La production d'un produit final de valeur dépend souvent totalement de ce qu'il puisse être vendu. Et de ce qu'il puisse être vendu à un prix plus élevé que ce qu'il en coûte pour le livrer.

Qu'il se vende ou non dépend du vendeur.

L'habileté du vendeur est consacrée à augmenter le désir et la valeur aux yeux de l'acheteur et à obtenir un paiement suffisant.

8. LIVRAISON/PRESTATION

La LIVRAISON, ou LE FAIT DE FOURNIR, tant au niveau de l'idée qu'au niveau de l'action, est la chose la plus susceptible de s'enrayer dans une organisation quelle qu'elle soit. Toute faille dans la série des actions qui aboutit à un produit final de valeur peut détériorer ce dernier ou empêcher sa livraison finale.

Il y a de nombreuses étapes préparatoires ou dissimulées à la vue du public dans une chaîne de production. Lorsque l'une d'elle fait défaut, la livraison est mise en péril.

Si la matière première et les moyens nécessaires pour fabriquer un produit final de valeur sont disponibles, il devrait se concrétiser.

LORSQU'UN PRODUIT FINAL DE VALEUR N'EST PAS PRODUIT ET NE PEUT PAS ÊTRE LIVRÉ, IL FAUT RÉPARER LES ÉTAPES ANTÉRIEURES DE SA PRODUCTION.

Exemple : un résultat d'audition n'est pas fourni. Ne vous contentez pas de réparer le pc. Réparez la formation des auditeurs et des C/S. Réparez la chaîne de montage *avant* le produit final de valeur. Les sous-produits sont moins visibles.

Toutefois, leur somme constitue le produit final de valeur.

LA LOI DU MINIMUM IRRÉDUCTIBLE se manifeste à chaque fois qu'il y a des problèmes de livraison ou prestation. Là, quelqu'un est en train d'essayer de ne produire que le produit final de valeur visible d'un poste ou d'une chaîne de production et néglige les actions et les produits antérieurs qui y contribuent, puisqu'ils ne sont pas pleinement visibles.

Lorsqu'une organisation ou ses postes n'agissent que selon un minimum irréductible, la production devient mauvaise et les LIVRAISONS s'effondrent.

Prenez un cuisinier qui tient son poste en ne faisant que le minimum irréductible. La nourriture apparaît sur la table. S'il réduisait juste un peu plus, la nourriture ne serait plus mangeable du tout. Il néglige les achats, les menus et la préparation. L'existence de ces derniers est invisible aux yeux des dîneurs. La présence de nourriture sur la table est visible à leurs yeux. Si le cuisinier fonctionnait à un niveau quelconque inférieur à celui-là, aucune nourriture mangeable ne serait visible — d'où, minimum irréductible. La nourriture servie serait mauvaise. Mais elle serait visible. Les actions invisibles aux yeux des dîneurs ne seraient pas faites.

Pour améliorer la nourriture, faites en sorte que les actions moins visibles soient *faites*. Faites en sorte que la série d'actions soit entièrement suivie. Le résultat sera une nourriture améliorée.

Prenez l'entraînement. Le produit final de valeur est un auditeur entraîné. Le superviseur de cours qui tient son poste à un minimum irréductible est simplement là, semblant superviser.

Il se peut que son produit final manque horriblement de qualifications. L'enseignement peut prendre « une éternité ».

Pour améliorer cela, on doit aller plus tôt sur la chaîne de montage : textes, recueils, bandes, services de Tech pour les étudiants, réparation des magnétophones, emploi du temps ; des douzaines d'actions, y compris celle de s'assurer que le superviseur de cours est formé.

Ce que l'on voit est encore un superviseur de cours et des étudiants qui apprennent. Mais quand *tous* les maillons précédents de la chaîne sont en place, le produit final de valeur est excellent !

Un être espère de façon paresseuse que la production va apparaître instantanément. Cela ne se passe pas de cette manière dans l'univers MEST. Les choses sont produites grâce à une séquence de sous-produits qui aboutissent à un produit final de valeur. Espérez autant que vous voulez. Quand vous omettez les sous-produits, vous n'obtenez aucun produit final de valeur.

Lorsque les personnes dans une organisation ne connaissent pas les produits finals de valeur de l'Org et lorsqu'une personne à un poste ne connaît pas les produits finals de valeur de son poste, cela génère une condition où aucun produit n'est FOURNI par l'Org, ou s'il y en a, ils sont mauvais ou coûteux. Il est vital qu'une personne connaisse ce que sont les produits finals de son poste et ce que sont les sous-produits de son unité, de sa section, de son département et de sa division, et comment ceux-ci, ainsi que son propre produit final de valeur, contribuent aux produits finals de valeur de l'organisation, afin que ce facteur de livraison se produise effectivement.

Livrer autre chose que des produits finals de valeur, livrer des produits finals inutiles, ou livrer des produits finals qui nécessitent une correction constante constituent aussi une non-livraison.

Toute une civilisation peut s'effondrer à cause du facteur LIVRAISON/PRESTATION. Il en va de même pour une organisation.

Comme l'argent peut être considéré comme un produit final trop valable, il peut en fait empêcher la LIVRAISON/PRESTATION.

Ne pas fournir ou livrer, voilà ce que les êtres ne pardonnent pas. Tout le cycle repose sur la LIVRAISON/PRESTATION.

FOURNIR CE QUI EST PROMIS lorsque c'est attendu, en un volume suffisant, avec une qualité adéquate, est la première maxime à suivre, même pour un groupe dans la politique ou dans les sciences humaines.

9. FINANCE

La finance néglige trop souvent les autres facteurs dans cette échelle, ou bien les autres facteurs de l'échelle négligent trop souvent la finance pour que des organisations restent viables à long terme.

La finance doit être en accord avec tous les autres facteurs de cette échelle, et tous les autres facteurs de l'échelle doivent être en accord avec la finance, pour que la viabilité soit possible.

Puisque l'argent est interchangeable avec les marchandises, les gens peuvent alors le confondre avec trop de choses.

Si vous considérez l'argent comme une certaine quantité de haricots, comme une marchandise en elle-même, vous en rendez la compréhension possible.

L'argent, c'est tant de haricots qui entrent pour obtenir tant de haricots à la sortie.

Lorsque vous pouvez maîtriser cela, vous pouvez maîtriser la FINANCE.

Les personnes de la FINANCE dans une Org, une civilisation ou une planète, devraient investir tant de haricots et s'attendre à avoir plus de haricots à la fin qu'ils n'en ont mis au début. C'est un point de vue tout à fait correct pour la finance.

À l'échelle d'une planète, la différence entre les haricots qui entrent et ceux qui sortent est compensée en ajoutant suffisamment de haricots à ceux qui existent déjà pour incorporer une nouvelle marchandise.

Lorsque les personnes de la finance ne font pas cela, les haricots ne suivent pas le rythme de la production, et l'inflation et la déflation font leur apparition.

Dans une Org ou n'importe laquelle de ses parties, l'assiduité du staff représente la différence entre les haricots qui entrent et les haricots qui sortent.

Une Org doit avoir des rentrées plus importantes que les dépenses. C'est la première règle de la finance. La violer entraîne la faillite.

Si les gens de la FINANCE d'une Org appliquent impitoyablement la même règle à toutes *leurs* transactions (planning financier) avec chaque personne et chaque partie de l'Org, la finance devient réelle et gérable.

Tant de haricots qui entrent pour soutenir la première Division signifient tant de haricots qui sortent de l'Org pour la finance grâce au travail de coopération de la première division.

Un effort frénétique pour ne travailler qu'avec les produits de production va mener la finance à une impasse.

On doit faire une estimation (établir le coût) de la contribution de chaque partie d'une Org au produit final de valeur afin de savoir quoi allouer à quelle partie d'une Org.

Les gens de la finance doivent avoir une réalité complète des produits finals de valeur, des sous-produits et des produits des postes de toute l'Org pour allouer intelligemment des fonds.

Telle personne, telle Division contribue chacune, en partie, à l'action qui a pour résultat l'argent reçu en échange des produits finals de valeur.

Donc, les gens de la finance peuvent allouer une certaine somme d'argent à chacune et s'attendre en retour à celle-là plus un montant supplémentaire.

Si cela se produit, on aura de l'expansion.

La finance tombe à l'eau lorsqu'elle n'établit pas le « coût » d'une organisation et ne soutient pas la production d'un produit final de valeur.

La finance doit non seulement pratiquer « des rentrées plus importantes que les dépenses » pour l'Org, mais elle doit aussi pratiquer cela pour chaque partie de l'Org.

Alors, il devient possible d'être solvable.

La plus grande aberration de la finance est qu'elle cherche à *faire des économies* pour obtenir la solvabilité. Les pertes réelles dans une Org sont les sommes qui ne sont jamais gagnées. Ce sont les pertes les plus importantes sur lesquelles la finance doit se concentrer.

Une Org qui gagne 500 livres par semaine alors qu'elle pourrait potentiellement en gagner 5000 est en train de faire perdre aux personnes de la finance 4500 livres par semaine !

La finance peut pousser la production de certaines façons en y allouant des fonds et en en obtenant plus en retour.

La finance devient trop facilement le management d'une Org, mais cela se produit uniquement lorsqu'elle cesse de s'occuper de sa propre marchandise : l'argent.

Une Org qui a des Cadres qui ne connaissent pas la finance va tomber immédiatement sous la coupe des personnes de la finance dans l'Org. Et ces personnes de la finance, si elles ne connaissent pas réellement l'argent, vont tomber immédiatement sous la coupe de gens de la finance au dehors.

On doit connaître la finance dans n'importe quelle organisation où que ce soit, même dans un système socialiste. Tôt ou tard, dans n'importe quelle société, les comptes sont équilibrés.

10. JUSTICE

Sans justice, il ne peut y avoir de véritable organisation.

Même un gouvernement se doit de fournir à sa population un climat de travail dans lequel les transactions humaines et les affaires peuvent se produire.

Lorsque les malades mentaux et les criminels agissent impunément dans la communauté, la justice est incertaine et brutale.

La société dans laquelle le malade mental s'élève à des positions de pouvoir devient un cauchemar.

La justice est un sujet difficile. L'homme ne l'administre pas bien.

La justice ne peut avoir lieu tant que la maladie mentale ne peut être détectée et guérie.

La tâche de la justice dans son intégralité consiste à défendre l'homme honnête. Par conséquent, l'objectif de la justice est l'établissement d'une société saine.

L'inaptitude à détecter ou à guérir les fous détruit les civilisations.

La justice vise à amener l'équité et la paix. Si on ne peut pas détecter et guérir la démence, tôt ou tard les actions de justice deviendront injustes et seront utilisées par les fous.

Pour nous, la justice est l'action nécessaire pour contenir le dément jusqu'à ce qu'il soit guéri. Cela fait, il ne s'agirait plus que de veiller à ce que le jeu soit mené équitablement.

11. MORAL

Lorsque tous les facteurs sont équilibrés dans une Org et qu'ils donnent au groupe une direction commune et une viabilité mutuelle, on peut s'attendre à ce que le moral soit bon.

Lorsque l'échelle d'admin et les dix éléments décrits ne sont pas correctement pondérés (l'importance correcte n'est pas accordée à chacun) et lorsque l'un ou plusieurs d'entre eux (l'échelle d'admin et les éléments décrits ici) n'est pas en accord avec les autres, le moral devient mauvais.

Le moral n'est pas fait de confort et de paresse. Il est constitué d'un objectif commun et d'obstacles surmontés par le groupe.

Lorsque la cohérence de l'échelle d'admin et de ces éléments n'est pas assurée par des buts similaires, le moral doit être maintenu artificiellement.

Le moral le plus horrible que j'ai jamais vu était parmi « les riches oisifs ».

Et le meilleur moral que j'ai vu était au sein d'un groupe furieusement dévoué, avec un but commun, travaillant sous des pressions fantastiques, avec très peu de moyens et pratiquement aucune chance de réussir.

J'avais remarqué que le moral dans une unité de combat ne se manifestait jamais avant que les hommes aient traversé ensemble les pires difficultés.

Tout drame mis à part, le moral est fait de buts élevés et de confiance mutuelle. Cela vient d'un bon alignement des éléments de l'échelle d'admin et de ces facteurs d'organisation, et d'un effort honnête et sensé dans la direction d'un but final pour tous.

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 les *standards* de quelqu'un en le critiquant (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 les choses tourner 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 fou 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 fous, les choses tournent mal.

On ne peut réellement juger de la différence entre une personne saine d'esprit et une personne folle 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 folle 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 fou 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 fou. 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 fou et à s'en occuper, la majorité saine d'esprit en pâtit.

Les actions cachées du fou 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.

Petit à petit, en travaillant à mettre de l'ordre, on parvient à atteindre à nouveau les standards. La minorité folle 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 fous, 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 fous 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 à l'état brut, et c'est le début d'un déclin. Les personnes saines d'esprit commencent alors à faire face et les fous 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.

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 à une valeur à court terme 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 quelque chose de 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 Finals 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 RÈGLEMENT DU HCO DU 3 DÉCEMBRE 1971

Repolycopier

N° 4 DE LA SÉRIE SUR LES CADRES
N° 6-2 DE LA SÉRIE SUR LES FINANCES

L'ÉCHANGE

Tant de ruses ont été introduites dans les systèmes économiques et il existe tant d'obsessions politiques qu'un directeur qui essaye de rendre son activité solvable a souvent beaucoup de mal.

On peut manipuler l'argent de mille façons différentes.

Il y a les « spéculateurs » qui cherchent à acheter quelque chose (tel que du terrain) à bon marché pour le revendre cher. Ou bien ils le vendent cher et, après avoir fait baisser le marché, le rachètent à bas prix. Dans l'un et l'autre cas, ils font un bénéfice.

On comprend moins bien que les « spéculateurs » agissent aussi sur l'argent proprement dit. En manipulant la valeur d'une monnaie par rapport à une autre, ils cherchent à faire un bénéfice. Voilà le « banquier international » en train d'accomplir son travail quotidien. Il achète une centaine de milliards de francs français pour X dollars. Ensuite il crée une panique au sujet du dollar. Le franc monte beaucoup. Il vend sa centaine de milliards de francs français pour 2 X dollars. Ensuite il dit que le dollar, c'est super. Il s'est « fait » un énorme nouveau tas de dollars.

Ou alors, il trouve un minable politicien comme Hitler, lui construit une machine de guerre et se rembourse avec le butin amassé en Europe avant qu'Hitler ne s'effondre.

Le banquier prête à George Manager 100'000 pour moderniser son usine. George en voulait 200'000. Mais il prend les 100'000. Le banquier prend toute l'usine comme garantie. George échoue car il lui fallait réellement 200'000 pour y arriver. Il fait faillite. Le banquier s'empare de l'usine de 5'000'000. Ce qui comprend les 100'000 investis maintenant dans de nouvelles machines. Le banquier la vend 2'500'000 à un pote et se fait ce bénéfice grâce à son « prêt ».

On dit aux actionnaires des biscuits Flâne-qui-peut que Flâne-qui-peut est en faillite. Les actions s'effondrent. Un groupe les achète pour une bouchée de pain et en ressort propriétaire de Flâne-qui-peut qui, après tout, n'était pas en faillite.

Tous ces tours et des milliers et des milliers d'autres systèmes pour se faire de l'argent, auxquels on a laissé trop souvent libre cours, altèrent la CONFIANCE et détruisent l'argent.

Finalement, toute une religion se développe telle que le communisme, vouée uniquement à la destruction du capitalisme. C'est l'idée d'ÉCHANGE qui a disparu. Il faut que l'argent représente quelque chose, car en soi ce n'est rien, rien qu'une idée qui repose sur la confiance.

Il peut *représenter* l'or, les haricots ou les heures de travail ou presque n'importe quoi aussi longtemps que ce qu'il représente est réel.

Quel que soit ce qu'il représente, il faut que cet article puisse être échangé.

Si l'argent représente l'or, il faut que l'or puisse être échangé. La preuve en est que le dollar, basé sur l'or, a perdu beaucoup de sa valeur à partir du moment où l'on ne pouvait plus posséder de l'or individuellement.

Il faut que la chose représentée par l'argent existe en quantité suffisante. Lorsqu'elle est rendue rare, on peut manipuler l'argent et faire monter les prix en flèche.

En raison des nombreuses manipulations, l'économie peut devenir le piège le plus efficace de l'esclavagiste moderne.

Tout au long de l'histoire, périodiquement et pas seulement à l'époque contemporaine, les classes riches ou ceux considérés comme ayant le contrôle de l'argent ont été découpés en morceaux, fusillés, lapidés, brûlés et pulvérisés. Les anciens pharaons égyptiens ont périodiquement perdu leur empire à cause d'impôts abusifs.

Bref, l'argent est sujet aux passions.

De nos jours, la marmite économique bout à gros bouillons et le couvercle est en train de sauter.

Trop de spéculateurs, trop d'hommes malhonnêtes engendrant trop de haines, trop d'impôts abusifs, trop de propagandistes bafouant l'argent, trop de dupes, tout cela aboutit à une atmosphère économique explosive.

Il faut qu'un groupe soit très intelligent pour survivre au cours d'une telle époque.

Il faut que ses arrangements et sa politique économique soient terriblement judicieux, bien établis et suivis.

Au moment où j'écris, le seul vrai crime en occident pour un groupe, c'est de ne pas avoir d'argent. Cela l'achève. Mais avec suffisamment d'argent, il peut se défendre et prendre de l'expansion.

Cependant, si vous empruntez de l'argent, vous tombez aux mains des banquiers.

Si vous gagnez de l'argent, vous devenez la cible des collecteurs d'impôts.

Mais si vous n'avez pas d'argent, le groupe périt sous le marteau de la banqueroute ou pire.

Donc, nous établissons toujours comme première condition pour un groupe qu'il fasse son chemin et prospère grâce à ses propres efforts.

La clé pour une telle prospérité, c'est *l'échange*.

On échange une chose de valeur contre une chose de valeur.

Le processing et l'entraînement sont des choses de valeur. Bien faits, ils n'ont pas de prix.

Un échange peut se produire de nombreuses façons. À notre époque, on utilise l'argent. Dans notre cas, le processing et l'entraînement sont les biens que nous échangeons contre les matériaux nécessaires à la survie.

Pour *échanger* quelque chose, il faut trouver ou créer une *demande*.

Ensuite, il faut pourvoir à la demande en ÉCHANGE des choses dont le groupe a besoin.

Si on comprend cela, on voit aussitôt que : a) un groupe ne peut pas se contenter d'auditer ou d'entraîner ses propres membres, b) un groupe ne peut pas rendre des services contre rien, c) les services doivent avoir de la valeur pour ceux qui les reçoivent, d) la demande doit être établie par des enquêtes et créée à partir de ce qui est trouvé et e) il faut maintenir continuellement le contact avec le public.

Ainsi, en ramenant le problème de la viabilité aux notions les plus fondamentales de l'échange, on peut couper court à tout ce brouillard qui entoure l'économie et l'argent et être pratique et efficace.

Si on vit dans un système économique monétaire, le problème des factures est résolu en ayant beaucoup plus que « assez d'argent » et en ne le dépensant pas follement. Et on obtiendra beaucoup plus que « assez d'argent » en comprenant les principes de l'ÉCHANGE et en les appliquant.

Dans un autre système économique, tel qu'un État socialiste, ces principes sont toujours à l'oeuvre.

Les principes de l'échange sont à l'oeuvre sans arrêt. Ils ne connaissent pas de hausse et d'effondrement comme dans la spéculation ou quand on réclame de l'argent sans rien fournir. Ou quand on fournit sans réclamer d'argent.

Nous voyons autour de nous des exemples qui semblent violer ces principes.

Mais c'est spasmodique et momentané.

C'est quelquefois incroyable ce que les gens ou les gouvernements considèrent comme des services de valeur. Et ce qu'ils négligeront comme biens de valeurs est tout aussi incroyable. C'est pourquoi il nous faut utiliser les enquêtes — pour découvrir ce que les gens veulent et que vous pouvez fournir. À moins que ce point ne soit établi, vous allez vous retrouver bloqué en ce qui concerne l'échange. Vous pouvez deviner, mais tant que vous ne l'avez pas vraiment découvert, vous ne pouvez pas faire grand-chose à ce sujet.

Une fois que vous avez trouvé la chose que les gens veulent et que vous *pouvez* fournir, il vous est possible de vous mettre à accroître la demande, à l'étendre ou à en augmenter la valeur en utilisant les relations publiques standard, la publicité et les techniques marchandes.

L'essentiel, c'est de se rendre compte que l'ÉCHANGE est le problème de base.

Alors, et alors seulement, peut-on se mettre à le résoudre.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 16 AVRIL 1965
PUBLICATION III

Pas de repolycopie
générale

TOUTES LES DIVISIONS

S'OCCUPER DE L'INDIVIDU DU PUBLIC

Nous avons appris à nos dépens que l'on ne doit *jamais* demander à un individu du public de DÉCIDER ou de CHOISIR.

En examinant les expériences que nous avons eues, j'ai finalement vu qu'il y avait une donnée cachée dont nous n'avions pas été conscients dans nos Orgs et particulièrement en s'occupant du public. Je l'ai finalement découverte et la voilà :

POUR DÉCIDER, ON DOIT COMPRENDRE.

En examinant notre grand organigramme, vous pouvez voir très clairement que *Compréhension* est plus haut que le point où le public entre en audition.

Exemple : on offre à Monsieur J la particule A. Il peut l'accepter simplement parce qu'elle est offerte. Il n'a même pas besoin de la percevoir, d'en parler ou de reconnaître une quelconque condition. Il a seulement besoin de voir deux choses :

- a) qu'elle lui est offerte par quelqu'un ou quelque chose (source) et
- b) que la particule A existe. Tout ce que vous avez à faire, c'est de lui montrer où l'obtenir et qu'elle existe. C'est une acceptation sans décision. Ainsi il peut l'avoir.

Exemple : on offre à Monsieur J la particule A ou la particule B. Nous avons maintenant une situation tout à fait différente. Monsieur J doit comparer la particule A à la particule B pour voir laquelle est la meilleure. Ainsi il doit voir d'où chacune provient (*source*), que chacune existe, établir la *condition* de chaque particule, *communiquer* avec et à leur sujet, les *percevoir*, les mettre en relation l'une avec l'autre (*s'orienter*), les *comprendre*, être éclairé (*édifier*) et finalement décider (établir son propre *but*). S'il peut faire ceci, Monsieur J peut choisir laquelle il devrait avoir, A ou B. Si Monsieur J ne peut pas faire toutes ces choses, il est submergé, devient confus et n'en prend aucune. On a demandé à Monsieur J de sauter des tas de niveaux. En réalité, le simple Monsieur J, quand il est encore de la viande tendre et même s'il n'est pas si tendre que ça, devrait avoir un certificat du Grade IX pour recevoir un certificat du Grade I. Et cela est bien entendu impossible.

Donc, pour la plupart des gens, la porte de *n'importe quel* département, fonction ou Org, est absolument *fermée*, sans parler des fonctions de promotion et de comptabilité.

La morale est très simple. Ne demandez jamais à quiconque dans le public ou à l'extérieur de décider ou de choisir.

Effacez du langage de l'Org la phrase : « Lequel voulez-vous, Monsieur J ? » Ne demandez pas quel cours, quel insigne, quel livre, quel auditeur, quelle porte ou à quel moment il veut commencer quoi que ce soit ou quelle porte, quelle route ou quelle carte de membre.

Cultivez entièrement au sein d'un staff une approche du genre didactique, mais plaisante. « Votre intensive commence... » « Voici votre prochain livre ... » « Vous ferez votre prochain cours le ... » « Allez à la troisième porte. » « Je vois que vous êtes un pc. Montez au deuxième étage ... »

Effacez même le banal « Que désirez-vous ? » ou « Que puis-je faire pour vous ? », car même cela introduit de la confusion.

Exemple : Mlle N a entendu parler de l'audition. Elle veut en avoir. Elle n'a jamais décidé d'en vouloir. Simplement elle en veut. À présent, lui demander de décider quoi que ce soit à ce sujet émousse ce but. C'est un but mince. Il est vacillant. Ne lui demandez pas si elle veut un livre, veut de l'entraînement, veut un insigne ou veut quoi que ce soit d'autre. Dites seulement : « Ah, vous voulez de l'audition. C'est bien de vouloir ça. Soyez là lundi et amenez telle somme. » C'est tout. Pour l'amour du ciel, ne lui *vendez* pas de l'audition, des livres, des emplois du temps en alternance, et ne lui demandez pas si elle peut payer ou quoi que ce soit. Ce *vouloir* est, au mieux, fragile. Ne le brisez pas ! Si elle dit timidement : « J'ai seulement tant d'argent », dites : « Bien. Apportez-les, vous devrez le reste. Soyez là lundi. »

En bref, DONNEZ RAISON à Mlle N de VOULOIR, intensifiant de ce fait la demande. Donnez-lui RAISON quand elle parle d'argent. Ensuite, ayant raison, elle peut venir lundi. Facile. Les chances sont que même si elle travaille, elle viendra quand même.

Quand elle vient, elle dit : « Je suis Mlle N. Je suis là pour de l'audition. » Le réceptionniste DOIT dire : « Ah vous êtes Mlle N. Bien. Voici le guichet de la comptabilité. Inscrivez-vous là-bas. » La comptabilité dit : « Voici le reçu. Signez ici. »

Amenez le reçu au bureau... La réception dit : « Par ici, Mlle N. » Le Département des Estimations dit : « Donnez-moi votre reçu de la comptabilité. Bien. Tout est en règle. Avez-vous déjà reçu de l'audition ? Non ? Eh bien, vous allez bientôt en avoir. Par ici, s'il vous plaît. Votre auditeur attend. » L'auditeur dit : « Par ici, s'il vous plaît », il ajuste la chaise du pc, etc., s'assied et dit : « Début de séance. » À la fin, il dit : « Revenez dans cette pièce à _____ » pour la prochaine séance de Mlle N. Et ainsi de suite. Quand elle reçoit son certificat de Grade, on lui dit : « Cela signifie que vous êtes un préclair du Grade 1. Procurez-vous le livre _____ en bas à la réception. Il vous dira tout sur le Grade II. » Dans tout ceci, on ne fait *jamais* rien d'autre que d'exercer du S-C sur Mlle N. La publicité générale lui a dit quoi vouloir en affirmant qu'elle pourrait l'*avoir*. Elle exprime le vouloir. Les gens de l'Org disent : « C'est bien de vouloir ça. Vous pouvez l'avoir. » Et ils le lui donnent.

C'est tout.

De même que vous ne demanderiez jamais à un pc quel commandement il veut, vous ne demandez jamais à un individu du public de décider.

Vous pouvez leur apprendre tout ce que vous voulez, en particulier la vérité. Mais ne leur demandez jamais de décider.

Grâce à l'audition des Grades, cette personne commencera bientôt à voir, à être là, à comprendre et à décider. Et elle décidera sûrement qu'elle est Scientologue, car c'est vrai d'un bout à l'autre !

C'est une nouvelle Tech d'admin.

Vous nous verrez éliminer à présent toutes les demandes de choisir dans l'ensemble de la publicité et de l'acheminement du public vers une Org Si nous faisons cela, nous réussirons merveilleusement.

LE PRINCIPE DE BASE

Il y a même un principe encore plus fondamental à l'œuvre ici. C'est très étonnant.

Vous ne pouvez obtenir un flux sans accord. Examinez votre Triangle d'ARC et vous verrez pourquoi.

C'est pour ça qu'une Org ne fera pas circuler le travail lorsqu'une Lettre de Règlement n'est pas respectée ou n'est pas formée.

C'est pour ça que n'importe quel règlement, qui fait l'objet d'un accord, est meilleur que des points de décision individuels sur les lignes de flux.

Ce n'est pas que les gens dans les Orgs ne puissent pas décider. Ils le peuvent. *Mais quand* un membre du staff prend une décision individuelle qui n'est pas établie par Lettre de Règlement, le flux *s'arrête*.

Ainsi, toutes les lignes de flux et de circulation, y compris les gens, l'argent et les messages, ne circuleront facilement et rapidement qu'aussi longtemps que les décisions pouvant être prises font aussi partie des Lettres de Règlement et qu'elles sont simples.

LA RAPIDITÉ DU FLUX DE PARTICULES À ELLE SEULE DÉTERMINE LA PUISSANCE.

Ainsi, la force d'une Org, sa sphère d'influence et son domaine sont tous régis par la vitesse du flux, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur d'une Org !

Et une particule de l'Org à l'intérieur ou à l'extérieur de celle-ci (publicité, livres, gens, argent) s'écoule aussi vite qu'elle n'est pas encombrée de points de décision indépendants sur lesquels il n'y a pas d'accord.

Exemple : une ligne de flux peut aller vers A ou B. À moins que la Lettre de Règlement ne dise : « Si c'est au-dessus de 80, ça va à A, si c'est en dessous de 80, ça va à B », alors cette particule devient sujette à une décision qui n'est pas couverte par une Lettre de Règlement et *le flux s'arrête*.

Vous pouvez avoir un tas de choix sur une ligne de comm ou une ligne de circulation, mais *aucun* ne doit être un choix fait au hasard par un individu à ce moment-là. Le flux s'arrêtera, non parce que la décision est mauvaise, mais parce que le point suivant sur le flux ne sait

pas vraiment ce que c'est et ne peut donc pas le traiter, excepté lentement ou en j'arrêtant au moins pour y réfléchir.

Une Org pleine de *points de décision* individuels qui tombent hors du domaine de la compréhension collective n'est pas une Org du tout et elle échouera. C'est un tas d'individus travaillant en sens contraire : chaque personne est un bon bougre, mais la force combinée de « l'Org » n'est que celle d'une personne dans un état de confusion !

Lorsqu'on demande aussi au public de décider de venir dans une Org pleine de points de décision individuels, vous obtenez un effondrement total.

Le nouvel organigramme surmonte tout cela. Ses choix sont établis par des Lettres de Règlement, la forme de l'Org et les formules. L'Org peut ainsi croître, il sera facile d'y travailler et elle restera un endroit heureux, à moins que quelqu'un n'y apporte de nouveaux points de décision ne figurant pas sur l'organigramme. Le résultat sera des flux arrêtés, pas de circulation, pas d'argent, pas d'Org.

Moralité : ne mettez jamais de « point de décision individuel aléatoire » sur un organigramme !

Alors tout le staff peut l'examiner et voir facilement ce qui est décidé et où.

Un point de décision multiple peut fonctionner à la seule condition que toutes les décisions à prendre soient déjà connues de tous. Prenez une communicatrice.

Elle doit prendre beaucoup de « décisions » qui sont connues d'avance. Dans quelle corbeille va quel message ? C'est une « décision » multiple facile, à condition que l'organigramme soit facile à lire, que le staff le comprenne et fasse le travail pour lequel il a été posté. La ligne s'arrête si les postes se croisent, ne sont pas tenus ou s'ils se trouvent à un « point de décision individuel » que le staff ne peut pas connaître facilement.

Ce fut le plus gros problème dans la mise au point de l'organigramme de 1965. Pour la première fois, même mon propre poste a été clarifié par la nécessité d'une décision connaissable. Chaque poste de l'organigramme est comme ça. Et tout a été mis au point. On n'aurait pas du tout pu le mettre au point si je n'avais pas trouvé quelques-unes des formules les plus fondamentales de cet univers. Le type de schéma utilisé a fait fonctionner une Org pendant 80 billions d'années, croyez-le ou non. Et à cela fut ajouté quelques lois très fondamentales que cette organisation avait négligées et qui finirent par causer son déclin. Elle ne pouvait pas se corriger !

Nous ne sommes pas radicalement transformés par l'organigramme, puisque toutes nos pratiques habituelles fonctionnent aussi sur celui-ci.

Mais les choses circuleront et seront prospères tant que les décisions à prendre seront déjà connues. Exemple : une facture contestée = déposez la somme au compte de réserve pour les paiements, tirez la facture au clair puis payez le montant correct. Exemple : la Lettre de Règlement dit : « des étudiants bleus ». Ils ont l'air aigue-marine, pas bleu. Faites un rapport au Département des Inspections et Rapports avec toutes les données. Les Inspections et Rapports inspectent et font un rapport au Bureau de LRH et la Lettre de Règlement est ajustée partout. Maintenant, nous pouvons nous occuper des étudiants couleur aigue-marine ... ou nous assurer d'interdire au Bureau des Estimations de porter des lunettes de soleil pendant

qu'il fait des estimations ! Et pendant qu'on ajuste la Lettre de Règlement, nous nous conformons à celle connue jusqu'à ce qu'elle soit ajustée.

Franchement, le schéma de l'organigramme de 1965, tel qu'il est affiché, indique tous les chapeaux d'acheminement et donc les « décisions » sont déjà visibles. Si un amoncellement se produit sur un flux, si une corbeille se remplit ou si des ennuis surviennent, nous avons une surcharge, une absence ou l'introduction d'un « point de décision individuel ».

Loin de priver qui que ce soit de son autodétermination, l'organigramme de 1965 est accueilli avec des soupirs de soulagement. J'ai moi-même été content d'y faire figurer mon propre travail. Toute la pièce s'est illuminée lorsque j'ai fait la cognition : « Bon sang, c'est ça que tout le monde essaie de *me faire* : faire de moi un point de décision individuel ! »

On met ses *corbeilles* et ses « *mains* » sur les lignes et on *agit* sur les lignes. On ne met pas ses décisions sur les lignes, car les lignes alors vous frappent ! Un postulat ou une décision est trop proche de l'identité d'un thétan ! Ça le rend confus et lui donne l'impression d'avoir été *frappé* par les communications quand il doit prendre une nouvelle décision pour chacune d'elles. Si la décision est déjà là, A ou B, il peut *alors* acheminer avec ses « *mains* », pas avec *lui-même*. S'il prend toujours une nouvelle décision aléatoire, il est finalement attiré vers le bas le long de la ligne de comm et sort de son poste ! Un thétan peut traiter un gros volume d'actions, tant qu'il n'a pas à prendre de décision étrange ou nouvelle à chaque acte. Nous pouvons dire que dans les Orgs prend de nouvelles décisions individuelles, puisque celle personne doit apporter personnellement chacun de ses propres messages. (Nous appelons ça « apporter sa carcasse »). Elle s'achemine aussi elle-même ! Seul un coursier des communications qui s'occupe seulement de « qui » et « où » peut faire ça sans danger, car ses décisions sont connues d'avance. De ce fait, il peut avancer sur les lignes impunément. Remarquez qu'il ne s'arrête que lorsqu'il doit déterminer qui est maintenant allé où, et pourquoi on ne l'en a pas informé ! Autrement, un coursier des communications pourrait traverser le feu et la guerre impunément, sans pause, aussi longtemps que le qui et le où sont connus. Ainsi, une personne des Enquêtes ne peut être aussi une personne des Communications sans devenir à moitié folle ! Mais une personne des Enquêtes avec son ensemble de « qui chercher et où » peut aussi se déplacer rapidement ! Ils ont (le personnel des Communications et celui des Enquêtes) des décisions *déjà connues* entièrement différentes à prendre. Les deux sont des qui-où. Mais le qui-où de comm est le poste de comm d'une personne connue. Et le qui-où d'enquête se compose de *types* de « qui » et de « où » *rapportés*. Les buts sont différents. Le personnel de Comm regarde à qui et où, et fournit le service. Le personnel d'enquête voit quoi et découvre qui et où et fait son rapport. Le reste du staff doit savoir quelles décisions ces deux-là vont prendre. D'autres membres du staff qui voient un embouteillage de la circulation se sentiront à l'aise si un communicateur envoie de façon prévisible un expéditeur pour dégager l'embouteillage. Aussi, en voyant une zone dans la confusion, les autres membres du staff se sentiront bien si un enquêteur arrive et découvre quoi et qui et le rapporte précisément en vue d'une décision *prévisible*. Ainsi, un membre du staff entraîné au schéma de décisions qui seront prises par les différents Départements ne se plaint que lorsque quelqu'un d'inexpérimenté met le travail de quelqu'un d'autre sur ses lignes ou bondit pour enquêter sur le personnel de la maintenance alors que c'est un bouledogue qu'un pc a amené en séance qui aboie. Les choses deviennent prévisibles. On voit une masse de particules augmenter, on sait qu'un expéditeur va se montrer. On voit un étudiant blower, on sait qu'un enquêteur va se montrer. On peut vivre dans un environnement *prévisible*. On ne s'énerve qu'en présence de

décisions imprévisibles. Vous voulez savoir pourquoi les tribunaux wog rendent les gens nerveux ? Qui peut prédire une décision d'un tribunal wog ? Qui peut même prédire la sentence d'un homme à l'autre pour le même crime ? C'est de ne pas savoir qui rend les hommes stupides. Une partie de savoir est : « Dans une situation donnée, que devrait-on décider ? »

Seule une nouvelle connaissance de lois universelles a rendu possible un tel schéma d'organisation, car ses décisions sont alors fondamentales pour chaque personne et pour l'univers dans lequel nous vivons. Nous avons seulement besoin d'éviter les dramatisations du *bank* pour posséder le tout.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 21 NOVEMBRE 1968

PUBLICATION I

Repolycopier

LETTRE DE RÉGLEMENT PRIMORDIALE

Nous fournissons toujours ce que nous avons promis.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 9 FÉVRIER 1971

Repolycopier

INCONDUITE D'UN CADRE

A trois occasions dans le passé, des Cadres ont jugé bon de s'associer à des personnes du sexe opposé qui étaient antipathiques à la Scientologie et ont maintenu leur relation de 2D avec.

La bêtise d'un tel comportement devient évidente quand on sait que les organisations antipathiques à la Scientologie dépensent de l'argent par millions et engagent des gens pour infiltrer ou perturber les organisations.

Le mot le plus indulgent pour ce comportement serait « imprudence », mais dans chaque cas, l'org et les membres du personnel en ont souffert. Dans chaque cas, la condition véritable dans laquelle se trouvait ce Cadre n'était pas au-dessus de Doute.

Par conséquent, les règlements suivants sont décrétés :

Inconduite d'un Cadre, règlement no 1 :

Tout Cadre commençant ou maintenant une relation sexuelle avec une personne hostile ou « à l'esprit ouvert » à la Dianétique et à la Scientologie ne peut conserver son poste dans l'organisation.

Inconduite d'un Cadre, règlement no 2 :

Tout Cadre se livrant à des activités grâce auxquelles il pourrait être l'objet d'un chantage ne peut occuper un poste de Cadre.

Inconduite d'un Cadre, règlement no 3 :

Toute personne plaçant des intérêts et des situations personnelles au-dessus de l'intérêt du groupe ne peut occuper un poste de Cadre.

L. RON HUBBARD
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 24 AOÛT 1965
PUBLICATION II

Repolycopier

**LA PROPRETÉ DES LOCAUX ET DU PERSONNEL -
AMÉLIORONS NOTRE IMAGE**

Il n'y a pas moyen plus rapide de perdre de l'argent et la bonne volonté du public que d'avoir des locaux sales et du personnel débraillé.

Bien que nous sachions qu'il faut avoir les moyens pour rendre un endroit chic et avoir des locaux qui ont de la classe, il ne s'agit pas de cela dans cette Lettre de Règlement.

Il faut très peu pour avoir des pièces où l'on délivre les services : des planchers, des murs et des boiseries propre. Des salles de bain propres, du papier hygiénique et des serviettes, sont une nécessité.

Comme le monde devient de plus en plus beatnik, il est dur de garder un niveau élevé de propreté et d'ordre.

Mais c'est faisable.

Et si l'on veut gagner de l'argent et conserver la bonne volonté du public, il faut le faire.

Le monde des affaires nous a apporté une tradition de locaux propres et de bons services. Nous devons au moins égaler cela.

Le personnel des Orgs qui en ont les moyens doit porter l'uniforme. Un membre du personnel propre et bien habillé inspire confiance, suscite le paiement des factures et crée une demande plus grande pour les services.

Le praticien privé de Scientologie échoue surtout parce qu'il ne fait pas preuve d'une attitude professionnelle envers ses clients, et sa façon de s'habiller est quelque fois lamentable. Cela lui coûte ses rentrées d'argent.

Une Org, qui veut réussir un tant soit peu, doit avoir l'air d'une vraie Org et son personnel doit avoir l'air professionnel.

En attendant qu'ils puissent porter l'uniforme, rien ne les empêche d'être propres.

De même, en attendant de pouvoir avoir des locaux vraiment flamboyants, vous pouvez au moins avoir des locaux, des murs et des WCs propres et ramasser tout ce qui traîne par terre.

Des locaux propres et un personnel soigné qui a l'air professionnel peuvent augmenter votre revenu d'environ 500%.

Améliorons notre image.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 21 NOVEMBRE 1962
(Republication de la Lettre de Règlement du HCO du 4 septembre 1959)

CenOCon
Franchise
Scientologues de l'extérieur

**CSW - TRAVAIL ACHEVÉ D'UN MEMBRE DU PERSONNEL (COM-
PLETED STAFF WORK)**

COMMENT OBTENIR L'APPROBATION D' ACTIONS ET DE PROJETS

LA PARTIE LA PLUS IMPORTANTE DE VOTRE CASQUETTE

Il existe un vieux terme appelé « Completed Staff Work » (littéralement : travail achevé d'un membre du personnel, Ndt) que nous emploierons dorénavant pour réduire le Dev-t et augmenter la vitesse d'action.

Le terme « Completed Staff Work » signifie : un ensemble suffisamment complet d'informations sur une situation, un plan, une urgence donnée qui m'est envoyé et qui ne requiert de moi qu'un « approuvé » ou un « désapprouvé ».

Voici ce qui retarde l'approbation et l'action et qui développe la circulation : quelqu'un m'envoie un fragment d'information et demande une solution. Vu qu'il faut davantage d'informations, je dois porter la Casquette de la personne et rassembler les données manquantes en employant mon propre temps et mes propres lignes. Ensuite je dois imaginer une solution, puis ordonner qu'une action soit entreprise. A cause de cela toute action est ralentie, mes lignes, déjà chargées, servent, au rassemblement des informations, et un sentiment d'urgence s'installe. Mon casier « en attente » déborde et il en résulte la confusion. On appellerait cela « travail inachevé d'un membre du personnel ». Il est inachevé parce que je dois le compléter en :

1. Assemblant les données nécessaires à une solution.
2. Imaginant la solution d'après des données écrites uniquement.
3. Publiant des ordres plutôt qu'en approuvant des ordres.

Si vous êtes en rogne contre votre patron, vous pouvez toujours le démolir avec un « travail inachevé de membre du personnel ». Vous lui envoyez un fragment de donnée alarmante sans avoir assemblé toutes les données de la situation. Cela l'oblige à faire un travail complet de rassemblement d'informations. Vous ne recommandez aucune solution. Cela l'oblige à parvenir à une solution en s'appuyant sur des données qui viennent de loin ; de telles solutions sont souvent incorrectes, vu qu'il les conçoit alors qu'il n'a pas toutes les don-

nées. Puis vous l'obligez à émettre des ordres arbitraires et stricts qui peuvent causer des Ruptures d'ARC dans certains secteurs et nuire à sa réputation. Voilà comment se venger d'un patron. Et même si vous n'avez pas l'intention de lui nuire, lui envoyer un « travail inachevé de membre du personnel » lui nuit vraiment parce que ça l'oblige à envoyer chercher des informations, accumuler des messages sur des lignes qui sont déjà chargées, à devoir deviner ce qu'est la situation, à concocter des solutions qui pourraient être irréelles, ce qui le pousse dans le rôle d'un tyran arbitraire.

Maintenant que nous avons vu le côté négatif, examinons le côté positif.

Le « travail achevé d'un membre du personnel » est un message ou un ensemble d'informations qui :

1. explique la situation ;
2. fournit toutes les données nécessaires à sa solution ;
3. recommande une solution ; et
4. comprend une ligne pour mon approbation ou ma désapprobation signée.

Si je dois signer des documents ou des lettres, ils doivent faire partie du paquet, prêts à être signés, et l'endroit où il faut les signer doit être indiqué avec une marque au crayon ; et il doit y avoir une note dans les recommandations disant que les signatures sont requises.

Mauvais exemple : Un message du Canada dit : « L'organisation centrale ici dépense de grosses sommes d'argent. » Voyez ce que je dois faire maintenant. Je dois découvrir ce qu'on entend par « grosses sommes d'argent », qui est en train de le faire, si c'est dangereux, imaginer un moyen de réduire les dépenses et émettre des ordres à ce sujet. Rien de tout cela ne relève de ma Casquette. Je suis forcé de porter la Casquette ce la personne qui a fournit l'information.

Exemple correct : Je reçois un paquet² (pas un câble³, parce que cela retarde le maniement de la situation, vu qu'il faudra expédier beaucoup d'autres câbles). Ce paquet contient les détails suivants :

« 145CA⁴. L'organisation centrale ici est au bord de la faillite. Ci-joint les données. Je recommande : transférer le Directeur du Matériel au poste de Directeur des Cours par correspondance qui est vacant en ce moment ; engager Théodore Debout au poste de Directeur du Matériel pour un salaire de 25 unités, que le Secrétaire de l'Association soit réprimandé pour mauvaise gestion financière et qu'il lui soit ordonné de faire un budget de ses dépenses ; qu'on mette en vigueur un système de bons d'achat ; que tout membre du personnel qui achète quoi que ce soit sans permission ait le prix de l'article déduit de son salaire ; que le Directeur de la Promotion et des Inscriptions reçoive des leçons sur la façon d'écrire des lettres.

Approuvé : _____ Désapprouvé : _____

² Terme britannique signifiant un message écrit plus détaillé (Mémo, télex ou télégrammes)

³ Terme britannique signifiant un message oral (via un télégramme ou un téléphone, p.ex.)

⁴ Un système canadien de numérotation des messages (On peut trouver plus d'indications au sujet de ce système dans le Volume OEC 1.)

Signature : Jeanne

Secrétaire du HCO du Canada. »

Accompagnant ce message, il y a des copies de rapports du Comité Consultatif (Ad Comm) qui montrent la faillite, un relevé des montants dépensés durant les deux derniers mois, un relevé des rentrées d'argent durant les deux derniers mois, une liste d'articles futiles qui ont été achetés récemment à haut prix.

Ce que je fais ensuite, c'est cocher la ligne d'approbation et signer. Mon communicateur envoie un câble : « 145CA2 OK amitiés, Ron ». Tout le paquet est réexpédié par avion. Si vous considérez que la question est urgente au point de nécessiter une réponse par câble, vous devez le mentionner dans votre message.

Dès réception du câble, le Secrétaire du HCO Canada publie les Directives Exécutives locales et entreprend les autres actions nécessaires.

On a pu agir, parce que les données, les solutions et les ordres étaient tous rassemblés sous forme de « travail achevé d'un membre du personnel ».

Si vous voulez préserver votre poste ou votre projet, ne me demandez pas de rassembler les données que vous devriez rassembler, d'imaginer la solution que vous, plus au courant de la situation, devriez trouver, et ne m'obligez pas à émettre des ordres irréels que vous ne pourrez pas par la suite appliquer.

Nous sommes une grande et bonne équipe. Je sais que toute erreur de ce genre dans le passé s'est produite parce que vous ne saviez pas exactement ce que je voulais.

Ce que je veux, c'est un « travail achevé de membre du personnel ». De cette façon vous avez votre Casquette, vous pouvez aider davantage, et nos lignes peuvent rester plus libres et plus rapides.

Il y a eu de bons exemples de cela dans le passé. Rendons la chose plus fréquente.

Si vous recevez les lettres CSWP sur un item, ça signifie « Complete the Staff Work Please » (achevez ce travail de membre du personnel s.v.p, Ndt).

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 17 NOVEMBRE 1964

Reronéotyper
Personnel de Saint Hill

**HORS-LIGNE ET HORS-RÈGLEMENT -
VOTRE CASIER « ENTRÉES » PLEIN**

(Le Secrétaire du HCO donne une vérification de Casquette à tous les Cadres et m'envoie un message personnellement chaque fois qu'il l'a fait ; 1 message par vérification.)

Ces deux données sont d'une importance capitale pour le maniement des lignes de communication en Scientologie et de votre propre casier « entrées » :

1. Le premier devoir d'un Cadre consiste à acheminer correctement et à veiller à ce que les autres fassent de même. Si un Cadre ne fait pas cela, les lignes de son secteur vont être surchargées et s'embrouiller à tel point que personne ne pourra les suivre ou y passer. Cela réduit le revenu et la dissémination (à cause de l'excès de trafic) et l'efficacité générale. Par « acheminer correctement », on entend veiller à ce que chaque personne du secteur achemine correctement. Quand on relaie quelque chose qui a déjà été mal acheminé, on crée du Dev-T et l'on ne manie pas le mauvais acheminement là où il se produit.
2. Connaissez et faites connaître les Lettres de Règlement. Lorsqu'un Cadre s'occupe d'un message qui demande une décision, sa première pensée doit être : « Est-ce que cela a déjà été traité dans le planning ou dans les Lettres de Règlement ? » Si le Cadre connaît les Lettres de Règlement existantes, il va voir que 99% des messages « requérant décisions ou solutions » ont déjà une réponse dans les Lettres de Règlement et qu'il ne requiert un « maniement spécial » que lorsque les Lettres de Règlement ne sont pas connus ou n'existent pas. Bref, si (a) la situation est déjà traitée dans les Lettres de Règlement, (b) si l'expéditeur devrait connaître ces Lettres de Règlement, ou (c) si le premier Cadre qui reçoit le message connaît les Lettres de Règlement, alors le message devrait s'arrêter là. Comme cela, on ne laisse s'écouler que le trafic pour lequel il n'existe pas de Lettres de Règlement ou les messages qui concernent des affaires spéciales.

Lorsqu'on reçoit un message demandant quelque chose qui est déjà traité dans les Lettres de Règlement, on ne répond pas en donnant une solution insolite. On répond de deux façons, suivant que (a) l'expéditeur est quelqu'un de l'extérieur qui n'a aucune idée des Lettres de Règlement ou que (b) ce soit une personne de l'Org qui devrait connaître les Lettres de Règlement. Dans le cas où (a) origine une demande d'information, on répond par : « La Lettre de Règlement concernant cela est _____ ». Dans le cas où (b) origine une demande d'in-

formation déjà traitée dans les Lettres de Règlement, on répond : « Voyez la Lettre de Règlement (récente ou ancienne) qui traite de ce sujet. »

Les gens de l'extérieur ignorent les Lettres de Règlement dans une large mesure. Il faut donc consulter les Lettres de Règlement ou s'en souvenir pour résoudre la situation. Mais il est rare de recevoir des questions qui font appel à des points subtils, et les Lettres de Règlement concernant l'extérieur, tels que « Donnez ce que vous avez promis ! » « Réduisez l'enthète au minimum », etc., sont largement connues dans les Orgs. Un simple : « Désolé, c'est contre les Lettres de Règlement » constitue la solution la plus simple (et généralement la meilleure) aux demandes ou aux idées extravagantes venant de l'extérieur. Pourquoi expliquer ? Vous n'êtes pas en train d'entraîner un membre du personnel.

Lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel, on s'attend à ce qu'il connaisse les Lettres de Règlement ou à ce qu'il puisse les consulter.

Si un Cadre répond par une solution insolite à un message qui réclame un règlement alors qu'il existe déjà, un problème va surgir, car la solution va entrer en conflit avec l'autre règlement, celui qui existe, et le membre du personnel va dérailler et sombrer dans le « pas de règlement - pas d'Org ». Et l'organisation finira par être paralysée. Dans toute Org où il y a un Cadre qui ne se conforme pas aux Lettres de Règlement et au planning général et qui répond toujours aux questions par des solutions insolites de son invention, le revenu va dégringoler rapidement à zéro, car il est stoppé en chemin par des contre-solutions. Très vite, personne ne saura ce qu'est une Lettre de Règlement, et l'Org se désintégrera à cause des désaccords. Ce n'est plus une Org : ce n'est qu'un tas d'individus qui travaillent à des objectifs contradictoires.

MAUVAIS ACHEMINEMENT

L'acheminement consiste à relayer la communication appropriée au destinataire approprié ou, ce qui relèverait plus d'un Cadre, à indiquer comment des types de messages sont acheminés aux membres du personnel qui acheminent les messages de l'Org.

Le mauvais acheminement serait vraiment du mauvais acheminement si quelqu'un relayait un message incorrect à quelqu'un d'autre au lieu de le renvoyer à son expéditeur.

Un message inapproprié est un message qui n'a rien à faire sur les lignes. C'est le foyer du Dev-T (Developed Traffic, trafic développé, NdT), le fait de relayer un message inapproprié. On peut envoyer tous les messages corrects du monde sans créer de Dev-T. A partir du moment où l'on relaie un message inapproprié à quelqu'un d'autre qu'à la personne qui l'a originé, on mobilise d'autres terminaux et on bloque également leurs lignes.

Quand vous relayez un message qui n'aurait jamais dû être rédigé, vous devenez complice du Dev-T original. Comme le message est impropre, tout ce qu'il va faire, c'est créer la confusion dans les casiers « entrées » sur toute la ligne. La SEULE action correcte consiste à l'envoyer à l'expéditeur comme message impropre.

IMPROPRE

Par « impropre », nous ne voulons pas dire insultant ou obscène. Nous entendons :

- (a) qui n'a rien à voir avec la personne à qui il est envoyé ou transmis.
- (b) dont le sujet est déjà traité par des Lettres de Règlement que l'expéditeur ou la personne qui transmet le message devrait connaître.

Dans le cas (a), nous avons des messages insensés, des messages adressés aux mauvaises personnes, des mensonges flagrants, des messages « tout le monde dit », des messages qui ne sont destinés qu'à semer le trouble, de l'enthêta gratuit, etc.

Dans le cas (b), nous avons (HA HA ! découvert !) le membre du personnel qui ignore ce qui se passe ou quelles Lettres de Règlement concernent son poste. Nous attendons à juste titre du Chargé des Inscriptions, par exemple, qu'il ait lu toutes les Lettres de Règlement, anciennes et nouvelles, qui concernent les inscriptions. Nous attendons d'un simple membre du personnel qu'il connaisse au moins le planning général, étant donné que les Lettres de Règlement générales vont toutes dans son casier et sont donc à sa disposition.

HORS-LIGNE

Un message est hors-ligne quand il est adressé à la mauvaise personne.

HORS-RÈGLEMENT

Un message est hors-règlement quand il est envoyé ou relayé par quelqu'un qui devrait savoir que le sujet est déjà traité par les Lettres de Règlement.

DEV-T

On développe le trafic (Developed Traffic, Dev-T) en originant ou en transmettant un message hors-ligne ou hors-règlement à quelqu'un d'autre qu'à l'expéditeur. Cela peut paraître obscure de dire qu'une personne qui origine un message hors-règlement ne devrait pas l'envoyer à quelqu'un d'autre que l'expéditeur, en l'occurrence elle-même. Elle a les Lettres de Règlement et le planning général à sa disposition, comme tout le monde dans les Orgs de Scientologie. Alors, faire un message pour demander des informations concernant une Lettre de Règlement qu'on peut consulter, c'est être trop paresseux pour la consulter, non ? Et se décharger sur ses supérieurs de son propre travail.

Quand vous relayez un message hors-règlement à quelqu'un d'autre que l'expéditeur, si vous êtes un Cadre, vous :

- (a) mobilisez d'autres lignes et
- (b) manquez l'occasion de repérer un membre du personnel dont la connaissance des Lettres de Règlement est faible.

Votre devoir de Cadre consiste à envoyer le message à la source avec l'ordre de regarder la Lettre de Règlement concernée. Votre devoir ne consiste pas à citer les Lettres de Règlement. C'est l'expéditeur qui est dans le mystère. Laissez-le faire le travail. Non seulement cela, mais mieux encore : sondez discrètement la personne pour voir à quel point elle a des lacunes et, si nécessaire, demandez que la personne reçoive une bonne vérification sur les Lettres de Règlement qui s'appliquent à son poste. C'est ça le travail d'un Cadre. Ce n'est pas un ordinateur qui fournit les réponses à toute l'Org.

Les membres du personnel qui ont l'habitude de transmettre aux autres des demandes d'information ou quelque chose, qui est suffisamment traité dans les rédigés de leurs propres devoirs, sont de la DYNAMITE dans une organisation. La Lettre de Règlement les concernant est la suivante : ILS APPRENNENT LEUR TRAVAIL, ET ILS LE FONT OU ILS S'EN VONT. Nous ne pouvons pas nous permettre d'avoir des gens comme ça. Ils peuvent nous coûter toute l'organisation et, en deux ou trois circonstances, ça a failli se passer.

Ils reviennent trop cher, quand ils n'apprennent pas leur Casquette et les Lettres de Règlement générales ou qu'ils se déchargent de leur travail sur les autres. Un seul dans une Org coûte au moins deux suppléants pour s'occuper de son Dev-T et de ses fonctions. C'est un fait. Même si le Dev-T ne détruit pas l'Org. Je ne saurais jamais insister assez sur le danger que représentent de tels membres du personnel pour une Org, les autres membres du personnel et la Scientologie.

Les gens qui ne veulent pas ou ne peuvent pas apprendre les Lettres de Règlement et qui ne cessent de les déformer n'en sont pas encore au Niveau I du point de vue cas. Ils sont incapables de recevoir une comm, alors ils sont incapables de répondre et ils font des choses absolument insensées. Ils ne pigent jamais ce qu'on fait, alors ils sèment la pagaille.

LES DEVOIRS D'UN CADRE

Un Cadre garde l'organisation en vie en faisant que les gens accomplissent leur travail. Il peut également avoir un travail à lui ; il le fait aussi et il est probable qu'il y travaille dur. Mais ses devoirs d'organisation consistent principalement à mettre en vigueur l'acheminement correct et à faire que les gens apprennent les Lettres de Règlement et s'y tiennent. Si un Cadre ne le fait pas, son secteur ou son Org sont continuellement dans le pétrin.

LES CASIERS « ENTRÉES » QUI DÉBORDENT

Tout ce que vous avez à faire, pour savoir si un Cadre fait ou non son travail de Cadre, c'est regarder son casier « entrées ». Il se peut qu'il le vide tous les jours ; cependant, s'il y passe beaucoup de trafic interne, vous savez tout de suite que la personne ne manie pas comme il faut les messages hors-lignes ou hors-règlement.

Il se peut que ce Cadre travaille jour et nuit à son casier « entrées ». C'est la quantité de messages internes qui indique si un Cadre manie ou non les messages hors-lignes ou hors-

règlement ou s'il a fourni ou non l'acheminement correct au secteur de son poste. Ce Cadre-là a beau se tuer au travail, il est toujours incapable d'empêcher son personnel de couler.

S'il laisse simplement le casier « entrées » se remplir sans s'en occuper du tout, cela veut dire tout simplement que la personne ne fait pas son travail, mais qu'elle se fiche de la tête des gens. Par expérience, quand nous voyons un casier plein à craquer, qui ne bouge pas, nous trouvons également (a) que la personne fait semblant d'être occupée ou (b) qu'elle ne fait carrément rien sur poste ou (c) qu'elle ment effrontément. Ces conditions créent dans l'Org un secteur sens dessus dessous, parce que un autre dans l'Org, au-dessus ou au-dessous sur l'organigramme n'est pas capable de faire son travail à cause de ce « trou camouflé » (cela veut dire qu'un poste n'est pas rempli mais a l'air de l'être ; par conséquent, il y a un trou sur la ligne). Les gens comme ça surchargent toujours de travail les gens qui sont au-dessus ou au-dessous d'eux, et il est drôlement dangereux de les avoir dans les environs.

LES LETTRES DE RÈGLEMENT CONCERNANT LE DEV-T

Quand on trouve un casier toujours plein, jamais manié, notre règlement est le suivant : (a) on essaie de faire porter sa Casquette à la personne, et si cela ne marche pas, (b) on la transfère pour la mettre à un autre poste qu'elle peut vraiment tenir ; si cela ne marche pas, (c) on la renvoie. Nous n'ajoutons jamais le « processing » dans nos Lettres de Règlement concernant le maniement de ce genre de personne, car elles sont bien au-dessous de zéro et ça demande trop de travail pour les rendre utiles.

Maintenant, le règlement concernant les Cadres qui travaillent dur mais qui ont un nombre invraisemblable de messages du personnel est le suivant : (a) faites-leur lire cette Lettre de Règlement, et si leur quantité de messages ne se réduit pas, (b) donnez-leur un checkout sur cette Lettre de Règlement, et si leur quantité de messages ne se réduit toujours pas à un minimum de trafic, (c) faites-leur démontrer l'organigramme en pâte à modeler, toutes les Orgs de Scientologie de par le monde en pâte à modeler, leur poste en pâte à modeler et faites-leur relire toutes les Lettres de Règlement relatives à leur poste, à l'Org, et au planning général.

Ce qu'on reproche à ce Cadre, ce n'est pas de ne pas travailler. Ce qu'on lui reproche, c'est de ne pas tenir son secteur en ordre et de ne pas aider, en contrôlant les messages hors-lignes et hors-règlement, à mettre une Org là et à faire connaître la Scientologie dans le monde entier.

Libéré de la tâche laborieuse qui consiste à manier des messages hors-lignes et hors-règlement, ce Cadre commencera à accomplir son propre travail avec zèle, cessera de protester, commencera à manier, à disséminer la Scientologie et cessera de surcharger les lignes de la Scientologie en relayant des messages hors-lignes et hors-règlement.

De plus, le Cadre fournira également des directives d'acheminement pour son trafic général, directives qui créeront un écoulement souple du trafic dans son unité, son Département, son Org ou son continent.

RÉSUMÉ

Vous ne relayez jamais un message hors-lignes ou hors-règlement. Vous le renvoyez toujours à l'expéditeur, au membre du personnel qui l'a envoyé.

Pour un message hors-lignes, vous regardez si la source l'a acheminé correctement, qu'il vienne d'au-dessus ou d'au-dessous et vous veillez à ce que l'originateur d'un message hors-lignes au-dessous dans la hiérarchie étudie l'organigramme. Dans ce cas, vous devez également vous assurer que l'organigramme reflète l'organisation réelle et qu'il est utilisable. Quand vous ne le faites pas, évidemment, vous ne pouvez pas remédier à l'acheminement hors-lignes, car il n'y a pas de lignes visibles. Personne n'a mis d'organigramme là pour le faire connaître. D'où des tas de messages hors-lignes.

Pour les messages hors-règlement, vous devez vous-mêmes connaître les Lettres de Règlement de façon à pouvoir dire si quelque chose est traité par elles. Si vous voulez que quelqu'un suive les Lettres de Règlement, vous devez bien sûr vous assurer qu'elles soient disponibles et que vous avez fait tout ce que vous pouviez pour qu'elles soient faciles à trouver et pour qu'elles soient connues. Le temps que vous employez à étudier les Lettres de Règlement est du temps bien employé. Et quand je demande quelles sont les Lettres de Règlement dans votre secteur, ou à ce qu'elles soient clarifiées, vous devriez en faire la priorité absolue, car vous ne serez pas capable de faire votre travail si vous ne donnez pas un coup de main pour les Lettres de Règlement lorsque c'est nécessaire. Et pour contribuer aux règlements, vous rédigez toutes les Lettres de Règlement destinées à votre Casquette ou à votre secteur et vous me les envoyez si je les demande, de façon à ce que je puisse les revoir et les publier. Un groupe ne peut pas du tout fonctionner sans des Lettres de Règlement sur lesquelles tout le monde s'est mis d'accord et, bien entendu, il ne peut jamais grandir. Ses casiers « entrée » débordent. Il n'y a pas moyen de faire tenir un poste et de le faire fonctionner. Il n'y a pas de vraie communication, mais seulement du Dev-T. La confusion qui en résulte stoppe toute expansion. L'Org reste donc minuscule, elle se tue au travail et reste pauvre. Pas de Lettres de Règlement. Que du Dev-T. Chaque personne présente tient toutes les Casquettes et tout le monde les porte différemment. Ce n'est pas une Org. C'est un tas d'auditeurs qui mettent leurs confusions dans une cagnotte.

Nous nous faisons facilement avoir lorsque nous acceptons les originations. Etant des auditeurs entraînés, nous avons tendance, de par notre conditionnement, à laisser les gens originer. Mais ça, c'est en séance. Quand vous êtes Cadre, vous n'êtes pas en train d'auditer. Un message inapproprié n'est absolument pas une origination. C'est une confession comme quoi on n'est pas dans le personnel, ou comme quoi on devrait être entraîné pour entrer dans le personnel. Ce genre de « membre du personnel » est tout le temps un auditeur de l'extérieur qui frappe à toutes les portes dans l'Org s'il ne connaît pas une Lettre de Règlement. Critiquant, insultant, créant du Dev-T, emmêlant les lignes. Vraiment dur. Le travail d'un Cadre consiste à mettre une Org là en créant des lignes de comm parmi le groupe, de l'Org au public et du public à l'Org. C'est la première, la toute première responsabilité d'un Cadre, qu'il soit Secrétaire de l'Association, Directeur du Processing de l'efficacité, Directeur de l'Entraînement ou n'importe quel Cadre.

L'ACHEMINEMENT

Quand on organise l'acheminement à l'intérieur de l'Org (d'un membre du personnel à l'autre), nous appelons cela ORGANISER.

Quand on organise l'acheminement ou des communications de l'Org au public et du public à l'Org, nous appelons cela PROMOTION.

Les devoirs exécutifs d'un Cadre consistent avant tout à ORGANISER et à PROMOUVOIR et à veiller à ce que les actions organisées soient exécutées.

Après avoir mis des lignes là, le Cadre doit veiller à ce qu'elles existent vraiment et à ce qu'elles continuent d'exister, faire « que les gens portent leur Casquette » et faire « que les gens continuent de porter leur Casquette » à l'intérieur de l'Org, et entre l'Org et le public et le public et l'Org, nous appelons cela « faire en sorte que la promotion soit exécutée ».

Le principal, dans tout travail de Cadre, consiste à veiller à ce que les choses soient exécutées. Veiller à ce que les lignes soient suivies, à ce que les Lettres de Règlement soient suivies, à ce que la promotion sorte. Même le Directeur de l'Entraînement exécute les Lettres de Règlement, lorsqu'il s'assure qu'on enseigne aux étudiants la technologie standard. Le Directeur du Processing, en veillant à ce que les pcs aient des gains, ne fait que suivre les Lettres de Règlement et s'assurer qu'elles soient suivies.

C'est vraiment grave, pour un Cadre supérieur, de fournir, en réponse à une demande qu'il a reçue d'un membre du personnel des données qui sont déjà contenues dans les Lettres de Règlement. Pourquoi ? Parce que cela prouve que le Cadre supérieur ne les connaît pas, ou du moins, qu'il ne fait pas porter leur Casquette à son personnel et à ses subordonnés et qu'il n'a donc pas une Org qui fonctionne.

Quand un Cadre très haut placé relaie un message qui était déjà mal acheminé, il avoue l'ignorance la plus grossière de son propre organigramme.

TRAVAILLER DUR

Ce n'est pas très bien, pour un Cadre, de passer son temps à travailler d'arrache-pied. En fait, quand ce travail consiste principalement à manier le casier « entrées », le dur travail ne produit qu'un dur travail dans d'autres endroits aussi. C'est complètement stupide d'être restreint par un casier « entrées » rempli des messages du personnel. La seule raison pour laquelle cela se passe (d'innombrables questions ou demandes d'informations de la part du personnel), c'est qu'on ne repère pas les messages hors-lignes ou hors-règlement et qu'on le les renvoie pas à l'expéditeur en disant : « mauvais acheminement. Regardez l'organigramme » ou en disant, lorsqu'il s'agit de messages hors-règlement : « Il existe une Lettre de Règlement à ce sujet. Consultez-la, s'il vous plaît » ou en disant : « C'est contraire au planning général. S'il vous plaît, consultez les récentes Lettres de Règlement ».

FAITES-LES TRAVAILLER

Le remède le plus sûr à de tels flots de messages consiste toujours à faire en sorte à ce que la source travaille davantage, parce que, en envoyant des messages hors-lignes ou hors-règlement, elle ne fait rien de bien.

Certains messages hors-lignes ou hors-règlement sont originés par pure fainéantise. « C'est trop long de consulter la Lettre de Règlement, je vais demander au Secrétaire du HCO », c'est généralement la façon de penser. Le pauvre Secrétaire du HCO, qui en a déjà par dessus la tête, de regarder des Lettres de Règlement, donne, par désespoir, une solution insolite. Cela fiche vraiment tout en l'air. La solution ne peut être qu'aussi bonne que les données offertes et si ces données sont fausses, la solution est complètement fausse, et comme la source qui a originé est paresseuse, elle s'est probablement trompée dans les données et tout effort pour y répondre ne fera qu'aggraver les choses.

Par conséquent, il va contre les intérêts de l'Org de fournir à la source des messages hors-lignes l'acheminement correct. Si vous le faites, vous ne résolvez pas le véritable problème ; le membre du personnel ne sait toujours pas qu'il s'agit d'une Org et il ne sera donc pas capable de faire son travail. Vous devez faire en sorte que ce membre du personnel connaisse l'organigramme, sinon, vous trahissez l'Org. Vous savez, d'autres membres du personnel souffrent également des originations hors-lignes de cette personne. Et, en tant que Cadre, vous ne protégez pas vos membres du personnel des origines hors-lignes, si vous ne maniez pas la personne qui le fait lorsque vous la repérez. Remédiez-y et non seulement vous aiderez votre casier « entrées », mais vous délivrerez également d'autres membres du personnel d'une lourde charge. Vous savez, vous n'êtes pas le seul casier « entrées » de l'Org, et si vous êtes Cadre, c'est vous qui devez manier l'acheminement car c'est vous seul qui avez le pouvoir de le faire. L'expansion dépend largement de ce que vous entrepreniez cette action.

En ce qui concerne les messages hors-règlement, nous entendons par là que le membre du personnel ne connaît pas ses Lettres de Règlement et fait par conséquent des choses contraires à elles ou veut savoir si c'est le règlement, pourquoi étudieriez-vous, vous, vos Lettres de Règlement ? Vous les connaissez probablement pas mal. Ce n'est pas le cas de la personne qui est la source du message. Alors vous devez faire en sorte que la personne s'y mette d'arrache-pied et passe des nuits sur les anciennes et les nouvelles Lettres de Règlement et le planning général.

Encore une fois, en consultant les règlements à la place de la personne qui les transgresse, vous affaiblissez votre organisation, parce que vous ne remédiez pas à un secteur dans lequel il va y avoir des bourdes. Et les bourdes de ce membre du personnel peuvent détruire toute l'Org. Je n'exagère pas.

Pourquoi travaillez-vous si dur, en tant que Cadre, pour mettre une Org là et la faire grandir, s'il y a autour des éléments qui la détruisent ? S'il n'y avait pas ce genre d'éléments, votre Org grandirait tranquillement, et tout votre travail consisterait en promotion ou en service. Si vous êtes toujours, constamment, en train de créer votre Département, votre Unité ou votre Org ou de les défendre d'une manière ou d'une autre, c'est qu'il y a quelque chose qui les fiche par terre. Le signe de ce quelque chose, c'est le message hors-ligne ou hors-règlement.

Pour être efficace, vous devez connaître vous-même l'acheminement (l'organigramme) et connaître les Lettres de Règlement et la progression du planning général.

Et pour qu'un organigramme soit connu, il faut qu'il existe, qu'il soit réel et qu'il dise ce que font les Départements, les Unités et les membres du personnel.

Et pour que les Lettres de Règlement soient connues, il faut qu'elles existent et qu'on puisse les trouver.

Les changements mineurs et les doubles assignations de poste (une personne qui porte 2 Casquettes ou davantage) sont tout à fait courants dans une Org. Mais des changements majeurs comme le Responsable de HCO ou de l'Entraînement d'Adcomm effectué par l'Unité des Comptes seraient une énorme transgression des Lettres de Règlement. Et dans cette mesure, votre organigramme doit être un organigramme standard. Mais vous devez quand même avoir un acheminement pour cela et procurer un acheminement.

Si l'on invente des Lettres de Règlement ou des Lettres de Règlement complémentaires sans les faire passer par les canaux sous forme de CSW (c'est-à-dire les envoyer au Conseil d'Administration, avec toutes les Lettres de Règlement relatives agrafées au changement requis et les nouvelles Lettres de Règlement rédigées sous la forme finale, prêtes à être imprimées), on détruit les lignes de la Scientologie dans ce secteur.

Vous n'y croyez pas ? L'Australie a sombré dans une confusion de questions parce que les Cadres supérieurs ne connaissaient pas, soit ne suivaient pas les Lettres de Règlement en vigueur depuis longtemps concernant le prompt remboursement des versements d'un pc non satisfait. Cela a coûté des millions à l'Org, une année d'ennuis, et la Scientologie a failli être bannie de l'Australie. Une Lettre de Règlement pas connue ou altérée, et c'est la mort. Pas de ma part, mais de la part de la communauté dans laquelle l'Org opère.

Vous ne me croyez toujours pas ? Washington D.C. ne connaissait pas ou ne suivait pas les Lettres de Règlement explicites concernant le fait de recevoir des cadeaux des pré-clairs et en fit un rapport un peu mou à un HCO mal informé qui ne connaissait pas ou ne suivait pas l'intention et l'esprit profond de ce règlement et qui ne me le communiqua jamais, malgré ce qui était expliqué dans la Lettre de Règlement originale. La femme de cette personne, qui avait donné des cadeaux, provoqua la pagaille entière avec la FDA⁵, ce qui nous coûta des dizaines de milliers de dollars et deux années d'ennuis et fit presque détruire toute la Scientologie aux Etats-Unis.

Les Lettres de Règlement, c'est la survie d'un groupe.

SEULS DES LETTRES DE RÈGLEMENT PRATIQUES SUR LESQUELLES ON S'EST MIS D'ACCORD ET QUI SONT SUIVIES CRÉENT L'ARC QUI EST LA VIE DE TOUT GROUPE. Ce sont les us et coutumes, les Lettres de Règlement, peu importe comment vous appelez cela, qui font vivre un groupe ou une organisation et qui le font respirer.

De mauvais règlements, de mauvaises coutumes, et vous avez un groupe qui meurt, une organisation qui meurt. Les gouvernements qui ont des règlements irréels périssent. Ils

⁵ Note du traducteur : FDA = Food and Drug Administration, en français : « Agence Fédérale des Produits Alimentaires et Médicamenteux », est l'administration américaine des denrées alimentaires et des médicaments.

agissent comme des criminels. C'est là qu'on se dégoûte des règlements : on a vu les règlements de groupes mourants et on imite la façon dont ils sont considérés.

De même que pour le contrôle, vous avez un bon contrôle et un « mauvais contrôle », de même pour les règlements, vous avez de bons règlements et de mauvais règlements. Les règlements ont mauvaise réputation auprès de certaines personnes. Ils les ennuient. Ils tuent également des groupes. Alors si vous voulez que votre organisation vive, il faut qu'elle ait des règlements réels, vivants qui soient respectés et utilisés.

Très bien, soyons sérieux maintenant. Les organigrammes et les Lettres de Règlement doivent exister et être suivis, et la personne qui s'en assure est un Cadre en Scientologie.

Le signe des transgressions, c'est le casier « entrées » tout le temps plein, qu'il change ou non. Si le casier « entrées » d'un Cadre est toujours plein, soit (a) il ne travaille pas du tout, soit (b) il travaille comme un fou mais ne manie pas les messages hors-lignes ou hors-règlement en mettant les lignes en place et en faisant connaître les Lettres de Règlement.

C'est comme ça, vous ne pouvez pas y échapper.

Il n'y a rien de mal à travailler dur, quand on est Cadre. Je le fais. Il n'y a rien de mal à avoir beaucoup de trafic qui passe par le casier « entrées ». Une Org qui travaille en a. Mais tout va mal quand un Cadre a beaucoup de trafic du personnel parce que 99% de ce trafic est hors-lignes et hors-règlement et si vous ne faites rien pour y remédier, non seulement vous n'aurez pas le temps de respirer, mais vous vous retrouverez sans revenu et sans Org.

C'est un fait.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 31 JANVIER 1965

Reronéotyper
Personnel de Saint Hill

LE DEV-T

(S'ajoute à la lettre de règlement du HCO du 17 nov. 1964)

Voici la cause la plus commune des messages hors-lignes :

Un membre du personnel rédige un message pour lui-même mais l'envoie à quelqu'un d'autre.

Exemple : un Chargé des Inscriptions rédige un message au Secrétaire de l'Organisation pour lui demander comment faire un certain quota d'interviews. C'est du Dev-T, parce que c'est hors-lignes. Pourquoi est-ce hors-lignes ? Le membre du personnel qui a la responsabilité d'accroître le nombre d'interviews est le Chargé des Inscriptions, non le Secrétaire de l'Org. Le message devrait donc être envoyé au Chargé des Inscriptions et l'envoyer à quelqu'un d'autre est du mauvais acheminement. Il est tout à fait en ordre d'informer le Secrétaire de l'Org par un message disant : « Je fais ceci et cela pour augmenter le nombre d'interviews », mais il s'agit d'un message contenant un rapport et ne requérant pas de réponse. L'acheminement correct d'une demande d'information concernant l'augmentation du nombre d'interviews serait de l'envoyer au Chargé des Inscriptions. Donc, en ce qui concerne l'exemple ci-dessus, l'acheminement serait du Chargé des Inscriptions au Chargé des Inscriptions.

Quand un membre du personnel origine beaucoup de messages concernant son poste, ceux-ci sont d'ordinaire mal acheminés, s'ils sont envoyés à quelqu'un d'autre qu'à lui-même. Car qui d'autre devrait porter son chapeau ? Ni le Secrétaire de l'Association, ni le Secrétaire de l'Organisation. Pas le Secrétaire du HCO. C'est le membre du personnel lui-même.

Dans les Orgs, bon nombre de membres du personnel s'imaginent que les membres du personnel qui sont plus haut placés doivent, en plus de leurs propres chapeaux, porter les leurs. Ce n'est absolument pas vrai. Ni le Secrétaire de l'Association, ni le Secrétaire de l'Organisation ne porte toutes les autres chapeaux de l'Org. S'ils le font, ce sont de piètres managers. Et s'ils laissent les membres du personnel les y forcer, alors ils ne valent pas grand-chose, comme leaders.

Vous pouvez repérer les gens qui craignent les responsabilités ou les conséquences de leurs actions les plus ordinaires au nombre de messages qu'ils envoient aux autres alors qu'ils devraient leur revenir.

Ce sont les chiffres du rapport hebdomadaire, la quantité de travail accompli, le résumé des résultats, qui informent les autres sur un chapeau, les activités et l'efficacité de la per-

sonne qui la porte. Il suffit à un Secrétaire de l'Association ou à un Secrétaire de l'Organisation de regarder ces rapports et non son casier « entrées », pour savoir si les postes sont tenus. On se sent peut-être important et responsable quand les autres doivent venir nous demander de l'aide concernant leur poste, mais cela ne rend pas une Org forte, c'est sûr, quand le tête de l'Org est assaillie jour et nuit par ces : « Qu'est ce que je dois faire ? ». Il existe des gens qui font leur travail sans créer de Dev-T en demandant ce qu'il faut faire, quelle décision prendre, comment penser. Et il existe des gens qui font leur travail sans créer d'ennuis à personne.

LES CHAPEAUX DES AUTRES

Il existe un autre type de Dev-T que l'on rencontre : c'est le fait d'originer des comms qui aurait dû être originées par quelqu'un d'autre.

Cela se passe sous différentes formes. Vous le voyez sous la forme courante dans les Académies, où un certain étudiant n'arrête pas de poser des questions « comme ça, les autres comprendront ». L'étudiant a compris lui-même l'instructeur, mais il pose des questions pour que « les autres comprennent aussi ». Il s'agit bien sûr d'un étudiant qui tente de porter le chapeau de l'instructeur ou le chapeau de l'étudiant d'un autre étudiant. Habituellement, je suis capable de le repérer et d'y couper court en lui demandant : « Est-ce que tu demandes parce que tu ne comprends pas, ou parce que tu penses que les autres n'ont pas compris ? » Ce genre d'étudiant peut faire durer indéfiniment les heures de cours sans aider quiconque d'une miette.

Il arrive parfois qu'un membre du personnel essaie d'originer quelque chose pour un autre chapeau que le sien. C'est facile à repérer. Le message concerne l'Académie, mais elle émane du HGC, etc.

Généralement, ce genre de message est également mal acheminé. Il est envoyé à un Directeur de Département ou au Secrétaire du HCO ou ailleurs. C'est drôlement mortel d'essayer de le manier, car cela donne une double confusion. Celui qui l'a originé n'aurait pas dû l'originer et s'il l'a vraiment originé, il aurait dû l'envoyer ailleurs. Si le HGC croit devoir porter le chapeau de l'Académie, alors le message devrait aller à l'Académie et nulle part ailleurs. Envoyez-le au moins au chapeau qui est le plus concerné.

Cela s'embrouille encore davantage quand cela saute une Org (à savoir, un membre du personnel du HGC origine un message pour l'Académie et l'envoie, disons, à l'Organisation Centrale nationale. Dans l'autre Org, on n'est pas familiarisé avec l'organigramme de l'Org qui a originé le message et, à cause de cela, on risque donc d'entreprendre une action. On n'a pas remarqué que le HGC parle pour l'Académie.)

Quand on entreprend une autre action que renvoyer le message hors-origine à l'expéditeur, on peut créer beaucoup de dommages. Dans le meilleur des cas, si l'on agissait sur ce message, cela créerait des ennuis à l'expéditeur.

Exemple : un auditeur membre du personnel propose au Secrétaire de l'Association que les étudiants soit mieux entraînés au 8C à cause d'une erreur récente dans le HGC. Le Secrétaire de l'Association saute sur le Directeur de l'Entraînement. Le Directeur de l'Entraînement prend l'auditeur membre du personnel dans un coin et lui casse la figure.

Habituellement, les malaises dans une Org proviennent de ces messages hors-origine.

Dans l'exemple ci-dessus, l'auditeur membre du personnel aurait dû insister sur la question, sur la base d'une erreur du HGC auprès du Directeur du Processing qui en aurait ensuite parlé au Directeur de l'Entraînement, toujours sur la base d'une erreur du HGC. Les choses ont alors des chances de rentrer dans l'ordre. Vous voyez, par manque de données, la personne qui origine un message hors-origine se trompe habituellement de cause. Dans l'exemple ci-dessus, cela aurait pu être le Département des Certificats qui était en faute, et pas du tout l'Académie. On peut se noyer dans un océan d'erreurs, avec des messages hors-origine. Ce qui afflige les gouvernements, fondamentalement, c'est leur dépendance par rapport aux rapports d'espionnage, aux rapports de police, etc. La personne qui envoie les rapports ne porte pas le chapeau qui aurait dû originer.

Lorsqu'un membre du personnel n'origine pas lui-même quand il devrait le faire, cela se voit dans les rapports OIC et dans les urgences. On résout cela en faisant porter son chapeau à la personne, par l'audition ou par des transferts de personnel, pas par des messages hors-origine.

Savez-vous que vous pouvez mettre tout de suite au panier un message enthêta et créer ainsi moins d'enthêta ? Essayez, un de ces jours.

Tous les messages hors-origine ne sont pas enthêta, bien sûr.

Une part de ces messages sont bien sûr originés par le mauvais secteur. Perth qui origine pour Sydney. Ou Los Angeles qui origine pour New York. Ou le Secrétaire de l'Association de Londres (comme c'est arrivé il y a quelques années) qui ne travaille qu'avec l'Australie. Ou LA (Los Angeles, NdT) qui ne prend que des pcs du Nevada. On voit ici quelqu'un qui travaille pour le mauvais secteur ou seulement pour une partie de son secteur. A une moindre échelle, un membre du personnel qui ne fait qu'une part de son travail produit un résultat similaire. Et quelqu'un qui fait le travail d'un autre membre du personnel en est une autre version.

Les messages hors-origine ou le travail hors-origine peut créer un Dev-T incroyable, pas toujours agréable.

LE DEV-T DÛ À L'ORGANIGRAMME

Un organigramme qui n'est pas à jour peut créer du Dev-T.

Un personnel qui n'a pas un organigramme bien fait ne peut pas faire autrement que créer du Dev-T.

Dans les Orgs, nous nous servons d'un organigramme en guise de liste d'employés. S'il n'y a pas de nom en face d'un poste sur l'organigramme, c'est que personne ne le tient. Pourquoi ? Parce qu'un poste n'opère que si l'on peut lui envoyer le travail qui lui revient. Si personne ne sait qu'un poste est tenu, comment peut-il y avoir autre chose que du Dev-T ?

Les premières choses qui permettent d'éviter le Dev-T sont donc les suivantes :

1. Un organigramme bien fait.
2. Un organigramme complet comprenant toutes les personnes qui tiennent des postes.

3. Donner au personnel un checkout sur l'organigramme.
4. Donner aux nouveaux membres du personnel un checkout sur l'organigramme.
5. Parmi les personnes qui tiennent un poste, il n'y en a pas une qui n'apparaisse pas sur l'organigramme.

Beaucoup de Dev-T se produit parce que certaines personnes ne sont pas suffisamment conscientes de l'existence d'une Org. Elles pensent : « Nous travaillons tous ensemble. » Elles ne se rendent pas compte que chacun, dans l'Org, fait un travail bien distinct de celui des autres.

Personne n'est plus pressé de tout réorganiser qu'un nouveau membre du personnel qui n'a pas encore découvert l'organigramme et ses objectifs.

Et des flots de Dev-T viennent de quiconque :

1. ne connaît pas bien l'organigramme et
2. ne porte pas son propre chapeau.

De toute évidence, pour réduire le Dev-T et tenir son casier « entrées » dans les limites du raisonnable, il faut :

1. avoir un organigramme complet et bien fait, qui soit à jour et qui soit connu, et
2. faire que les gens portent leur chapeau.

Sinon, les gens ne cesseront pas de mal acheminer leurs messages (d'envoyer à d'autres ce qui leur revient et de submerger de messages les mauvaises personnes).

LES CHAPEAUX

Avec un bon organigramme qui comprend l'objectif de chaque poste, le tout porté à la connaissance de tout le personnel, les chapeaux fastidieux et complexes prennent une importance moindre.

Les chapeaux, les chapeaux complets, sont importants et précieux.

Mais saviez-vous qu'un membre du personnel se débrouillera mieux s'il élabore son propre chapeau avant de l'étudier ou après ?

On lui fait faire au moyen de la table à modeler.

Prenez un énoncé très fondamental du travail d'un membre du personnel, un énoncé complet, simple. Puis demandez au membre du personnel de :

- (a) représenter en pâte à modeler l'Org par rapport à l'extérieur et au public ;
- (b) représenter en pâte à modeler son travail par rapport au reste de l'Org ;
- (c) représenter en pâte à modeler son travail par rapport à son travail et à lui-même.

Une fois que le membre du personnel aura fait cela (en étiquetant chaque élément qu'il fait) et qu'il aura refait ; (a), (b) et (c), la plupart des malentendus et des « je ne sais pas qui causent le Dev-T » auront disparu.

Et le temps qu'on y aura investi apportera ses fruits : production effective accrue et moins de Dev-T.

Très peu de Dev-T est créé par la méchanceté ou par mauvaise intention. C'est simplement l'accumulation de (1) « je ne sais pas » et de (2) « je n'ose pas » qui le crée.

Remédiez-y.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 8 FÉVRIER 1965

Repolycopier

ANALYSE DU DEV-T

(Fait suite aux Lettres de Règlement du HCO du 17 nov. 64 HORS-LIGNE ET HORS-RÈGLEMENT - VOTRE CASIER « ENTRÉES » PLEIN et à celle du 31 jan. 65 LE DEV-T)

La raison fondamentale de l'expansion de la bureaucratie est probablement le Dev-T.

Lorsque le nombre des membres du personnel administratif commence à dépasser celui des membres du personnel technique dans une de nos Orgs, c'est qu'il y a, de toute évidence, beaucoup de Dev-T sur les lignes. La preuve : on ne cesse de découvrir qu'une augmentation du nombre des membres du personnel administratif ne mène pas à une augmentation des revenus, mais, au contraire, annonce une ère de diminution du revenu brut.

Vous ne devez pas excessivement augmenter le nombre des membres du personnel administratif tant que vous n'avez pas localisé avec précision tout le Dev-T et pris des mesures adéquates pour y remédier.

Lorsqu'un gouvernement voit beaucoup de dépêches, il pense qu'il a besoin de beaucoup de gens pour s'en occuper. Ceux-ci, créant encore plus de Dev-T, semblent avoir besoin d'autres personnes, etc. Le remède, lorsqu'il y a beaucoup de messages, mais que cela ne s'accompagne pas d'une bonne augmentation des revenus, c'est d'effectuer une analyse rapide des lignes de comm de l'Org.

C'est simple à faire.

1. Cherchez des casiers « ENTRÉES » qui sont constamment pleins et jamais vidés. Lorsque vous trouvez un casier dans lequel le courrier ne bouge pas, observez attentivement le poste et décidez laquelle des deux actions suivantes vous allez entreprendre, d'après ce que vous aurez trouvé sur le poste : (a) éduquer, ou (b) remplacer. Si, lorsque vous avez appliqué (a), le casier continue d'être comme avant, appliquez (b).
2. Relevez les dates des messages et des lettres dans les casiers des gens. Si vous trouvez un casier dans lequel ces dates sont assez anciennes, trouvez-en la cause et décidez ce que vous allez faire, d'après ce que vous trouvez.
3. Cherchez dans les tiroirs s'il y a des messages, des lettres cachées. Si vous trouvez un tiroir plein, rendez-vous compte que quelqu'un se donne une apparence irréprochable en cachant ce qui devrait être visible. Trouvez la raison de cette transgression et agissez en conséquence.
4. Inspectez le flux de circulation des Cadres supérieurs de l'Org (Secrétaire de l'Association / de l'Organisation, Secrétaire du HCO) et analysez leur circula-

tion en vous basant sur le nombre de messages hors-ligne, hors-règlement, hors-origine. Notez quels sont les membres du personnel qui le font et agissez en conséquence.

5. Faites que les Cadres supérieurs de l'Org aient un cahier dans lequel ils notent les messages hors-ligne, hors-règlement, hors-origine, ainsi que les messages apportés en personne. Au bout d'une semaine, prenez ces cahiers et, ayant localisé les rois du Dev-T dans l'Org, agissez en conséquence.

La chose la plus importante à savoir, c'est qu'il ne faut jamais être indulgent face au Dev-T. Si vous n'en guérissez pas les auteurs par l'éducation ou par d'autres moyens, vous n'avez pas d'autre choix que d'agir. Le plus tôt vous agissez, le mieux pour tout le monde.

NE PAS TRAVAILLER

La race anglo-saxonne a un sacré défaut en ce qui concerne le travail. Toute son ambition est de ne pas travailler.

Ce qui est totalement en contradiction avec plusieurs autres races et avec le comportement normal d'un thétan.

La plus grande source de Dev-T est facilement le refus d'obéir ou la non-communication.

Vous pouvez dire tout ce que vous voulez au sujet des messages et les analyser minutieusement à l'avantage de tout le monde.

Mais les conditions les plus fatales, les choses qui sont le plus susceptibles de créer les plus grands flots de trafic à longue échéance, sont la non-obéissance et la non-communication.

A la base de toute situation d'urgence se trouve l'une ou l'autre de ces deux choses.

Donc, lorsque vous analysez la circulation pour augmenter le revenu et l'efficacité, soyez très, très attentif à la non-obéissance et à la non-communication.

Dans notre système coutumier de messages, il n'est pas facile de localiser ces deux choses, vu que nous gardons rarement des copies de nos messages.

Le moyen de localiser ces deux choses, c'est de questionner les Cadres supérieurs de l'Org et d'obtenir une liste,

1. des urgences des 3 derniers mois, et des Départements et du personnel qui y étaient le plus intimement liés ;
2. des problèmes actuels que les Cadres supérieurs ont avec l'Org, et des noms des membres du personnel qui y sont le plus intimement liés,

Comparez les deux listes. Vous vous apercevrez qu'il y a des noms qui apparaissent dans les deux listes.

Demandez quels sont les messages auxquels ces personnes n'ont pas répondu ou quels sont les ordres qu'elles n'ont pas exécutés. Cela fera apparaître une ou deux personnes.

Vous avez maintenant les sources fondamentales du Dev-T dans l'Org, sources qui vont causer une accumulation plus grande encore de Dev-T visible.

Agissez en conséquence. Et ne soyez pas indulgent.

Les Cadres supérieurs se rendent rarement compte que, à cause de leur indulgence pour ceux qui se rendent coupables de Dev-T grave, les autres membres du personnel en voient de toutes les couleurs. Le vrai acte néfaste est commis contre les autres membres du personnel, parce qu'ils n'agissent pas de façon efficace pour localiser et réduire le Dev-T.

Pour vous donner un exemple, je connais un cas où deux membres du personnel, parce qu'ils refusaient d'obéir et ignoraient les ordres, ont coûté à l'Org £ 20.000 comptant rien qu'en un an et mené l'Org à un point tel que seule une action héroïque l'a sauvée. Rien que deux personnes sur cinquante en étaient responsables. Les autres 48 travaillaient d'arrache-pied pour faire marcher les choses. En n'obéissant pas aux messages, et en coupant la comm, ces deux personnes ont saboté toute la promotion et tout le système du PO et personne ne voyait comment cela pouvait se produire. Lorsqu'elles partirent, non seulement les pertes disparurent, mais le revenu de l'Org doubla.

Alors ne soyez jamais indulgent lorsque vous êtes en présence d'un refus d'obéir ou de messages auxquels on ne répond pas. Vous avez devant vous des ennuis et des urgences futures qui pourraient annihiler l'Org.

L'ANALYSE DU DEV-T

Vous pouvez très bien jauger une Org toute entière rien qu'en examinant ses lignes de messages et ses casiers.

Si vous saviez le faire avec compétence, vous n'auriez vraiment pas besoin de quitter votre chaise de communicateur pour localiser tout point, bon et mauvais, dans l'Org.

Sans une analyse du Dev-T, l'Org est portée sur le dos de quelques membres du personnel désespérés.

Pourquoi choisir la voie la plus difficile ? Faites attention aux sources de Dev-T et occupez-vous en ; vous pourrez alors respirer à nouveau.

L. RON HUBBARD
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU DU 27 JANVIER 1969

Repolycopier

LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T

(Supplément aux Lettres de Règlements sur le Dev-T)

La liste suivante est un résumé de points qui développent (augmentent) le trafic (la circulation de correspondance, etc.). Elle est fondée sur des années d'expérience au sujet du Dev-T.

1. FAUX RAPPORTS

Un rapport qui est faux peut causer une grande augmentation d'actions complètement inutiles incluant parfois des conseils d'investigation, des messages pour vérifier, etc.

2. NON-EXÉCUTION

Ne pas exécuter un ordre peut entraîner une panique, encombrant les lignes avec des messages. Lorsqu'on a des non-exécutions répétées sur une longue période, cela a pour conséquence que beaucoup de cibles se retrouvent dans le temps présent dans une sorte d'embouteillage frénétique. Des catastrophes peuvent se produire à cause d'ordres non exécutés.

3. EXÉCUTION MODIFIÉE

Quelque chose a été introduit ou modifié dans les ordres qui les a rendus non optimaux. Ceci amène parfois du trouble dans tout le trafic antérieur et le fait se répéter.

4. PAS DE RAPPORT

Le remue-ménage nécessaire pour découvrir si quelque chose a été fait augmente le mouvement. Ceci comprend le fait de ne pas envoyer les données alors qu'on aurait dû le faire. Cela provoque également de l'anxiété et de l'incertitude.

5. FORMULE DE COMM NON UTILISÉE

Tous les ordres émis et réponses reçues se font selon la formule de comm. Ne pas répondre à la question posée peut tripler le va-et-vient.

6. NE PAS INFORMER

Les responsables ne renseignent pas leurs subordonnés. Ceux-ci n'ont alors aucune idée de ce qui se passe et développent un autre trafic qui vient en conflit. Inversement, les subordonnés n'informent pas leurs supérieurs des données qu'ils ont.

7. MANQUE DE CSW

Ne pas transmettre un assemblage d'informations sur une situation, un plan ou une urgence donnés, ou ne pas transmettre des informations complètes sur un message, de manière suffisamment complète pour ne demander qu'une mention « approuvé » ou « désapprouvé », ralentit l'approbation, l'action, et augmente le va-et-vient. Cela demande souvent de renvoyer le message pour demander un CSW, ou le supérieur en question doit prendre en main le chapeau de la personne et rassembler les données manquantes en utilisant son propre temps et ses propres lignes. Et ainsi le va-et-vient augmente.

8. OPPRESSION SUR LES LIGNES

Les lignes sont bouchées par des arbitraires, ce qui fait que des informations vitales ne passent pas ou qu'une action vitale n'est pas ordonnée.

9. ORDRES CONTRAIRES

Les subalternes publient tellement d'ordres inconnus du supérieur et en travers de ses lignes que les ordres d'un supérieur sont obscurcis ou perdus. Les choses deviennent très confuses, très actives mais improductives.

10. ORDRES DU TEMPS PRÉSENT UNIQUEMENT

Les programmes de base, les ordres permanents ou les Lettres de Règlement disparaissent parce qu'on ne les fait pas appliquer. Seuls les ordres du temps présent sont transmis ou traités. Ceci se termine par un gros bouchon et l'organisation disparaît. Les cibles primaires disparaissent.

11. PAS DE CIBLES ÉTABLIES

Les cibles ne sont pas établies, les cibles majeures sont inconnues. Les actions sont alors improductives.

12. CIBLES IRRÉELLES

On établit des cibles et on travaille sur des cibles qui ne découlent d'aucune cible majeure utile.

13. CIBLES CONTRAIRES

Le système des cibles du supérieur est négligé à cause de cibles contradictoires établies à des niveaux inférieurs.

14. CIBLES QUI COINCENT

La réalisation d'une cible engendre des problèmes qui ne sont ni vus ni rapportés. La cible reste à la même distance. Il peut se produire en fin de compte un trafic forcé pour la refaire et combler le retard.

15. LES DADAS

Un membre du personnel peut « suivre son dada », en ne donnant et en n'exécutant des ordres que dans sa zone préférée, en négligeant les zones de plus grande importance.

Ses ordres en contredisent souvent d'autres, détournant l'attention de cibles importantes et créent du Dev-T, les actions vitales étant négligées.

16. ORDRES ET MESSAGES PÉRIMÉS

Dépasser la date retarde les actions, souvent importantes, et crée de l'anxiété et des urgences. Un nouveau va-et-vient est créé en tentant d'obtenir une réponse ou l'exécution d'un ordre.

17. SE DÉROBER À UNE FORMULE

Les zones ou les personnes ne suivent pas les formules des conditions assignées ou effectivement indiquées et suivent la mauvaise formule ou pas de formule du tout.

18. CONDITIONS INCORRECTES

Des conditions incorrectes sont assignées ou assumées, avec pour conséquence des lignes qui s'embrouillent.

19. SE DÉCHARGER DE SON CHAPEAU

Cela consiste à tout passer à quelqu'un autre. Cela augmente fortement le mouvement sans rien produire.

20. SAUTER LA VOIE ÉTABLIE

Quelque chose n'est pas transmis sur la voie établie mais saute des points vitaux et si une action est entreprise, cela sème la confusion dans la zone de ces points sautés.

21. BUT TRANSGRESSÉ

Une division, un département, un membre du staff ou du matériel est utilisé pour faire des choses pour lesquelles il ou elle n'est pas organisé(e). Cela perturbe ses lignes normales.

22. ACCUMULER DU RETARD

Si le travail ou les personnes commencent à prendre du retard, quelqu'un peut être complètement bloqué à ne s'occuper que des demandes relatives au retard sans rien accomplir.

23. PAS LA BONNE ORIGINE (déclarations et messages)

Un terminal émet quelque chose qui ne concerne pas son chapeau.

24. PAS LA BONNE LIGNE

Des messages et des ordres sont transmis de manière à priver de l'information les personnes notées en référence.

25. ORGANISATION INCORRECTE

Les procédures ou le système de comm ne sont pas organisés pour un usage facile. Soit ils ne sont soit pas organisés du tout, soit ils sont rendus trop complexes pour être utiles.

26. DEV-T VENANT DE L'ORGANIGRAMME

Un organigramme qui n'est plus à jour peut créer du Dev-T. Un staff qui n'a pas d'organigramme bien fait ne peut que créer du Dev-T. Un staff qui ne connaît pas l'organigramme créera du Dev-T.

27. PERSONNEL NON ENTRAÎNÉ

Les membres du staff qui n'ont pas été rodés aux lignes font surtout dans le Dev-T, et même s'ils ont l'air occupés, ils réalisent rarement grand-chose.

28. PERSONNEL IMPRODUCTIF

Garder à un poste une personne qui est une source flagrante de Dev-T.

29. LES GENS QUI PRÉSENTENT DES PROBLÈMES

Quand les problèmes posés par les subordonnés sont résolus par un supérieur, ils causent du Dev-T parce que la source du problème n'utilisera d'habitude pas non plus la solution présentée.

30. DOIT AVOIR AVANT DE POUVOIR FAIRE

Les projets piétinent « à cause du planning financier » ou « parce que ce serait bien d'avoir un... ».

31. PERMETTRE LE DEV-T

La plus grosse bêtise que quelqu'un puisse faire, c'est de ne pas reconnaître le Dev-T quand il en voit et de continuer à s'en occuper. Sa corbeille va bientôt déborder. La raison d'une « surcharge de travail » et d'un « trafic intense » est d'habitude imputable au fait de permettre au Dev-T d'exister sans le comprendre et sans essayer de le corriger.

32. MANQUE DE RESPONSABILITÉ

Est-ce que c'est d'accord ?

Les Cadres ne doivent pas approuver quoi que ce soit de fait ou à faire en dessous de leur position, à moins que leur subordonné immédiat ait aussi écrit ou attesté avec ses initiales que c'est d'accord.

Si l'on ne peut pas attribuer la responsabilité des actions à quelqu'un, il n'y a aucune responsabilité nulle part et tout part à vau-l'eau.

Ne laissez jamais un subordonné dire « Est-ce que c'est d'accord ? » Faites-lui déclarer ou écrire « C'est d'accord » sur tout travail, action et projet.

« Est-ce que c'est d'accord ? » est Dev-T et devrait faire l'objet d'un rapport comme tel.

33. DÉRANGER UN CADRE

Un Cadre prend rarement des coups à moins qu'il n'ait eu des non-exécutions sur ses lignes. Il ne prend presque jamais de coups s'il corrige le Dev-T. Quand un Cadre est frappé par une catastrophe, il devrait s'en occuper et VÉRIFIER TOUT DE SUITE LA PRÉSENCE DE DEV-T ET LE RÉSOUDRE. Je garde quotidiennement un carnet du Dev-T, de qui et quoi, chaque fois que je trouve mes lignes encombrées ou qu'une catastrophe menace. Puis je m'occupe des principaux coupables.

34. UTILISER LE DEV-T COMME EXCUSE POUR COUPER LES LIGNES

Un Cadre doit vraiment savoir ce qu'est le Dev-T et vraiment dire quel Dev-T exact c'était, afin de rejeter ou de résoudre le Dev-T.

35. LES CATASTROPHES

Une catastrophe arrive faute de prédiction d'un événement possible. Les choses qui sont prévues ne deviennent pas des catastrophes. Les catastrophes SUIVENT D'HABITUDE UNE PÉRIODE DE DEV-T EXCESSIF

Ce qui précède rend une grande quantité de mouvements nécessaire, alors qu'il fallait seulement le bon.

Ainsi un équipage ou une Org peuvent avoir l'air très affairés alors qu'ils sont seulement en train de s'occuper du Dev-T. Cela ne mènera nulle part. Les vraies cibles ne sont pas faites. Les gens sont de mauvaise humeur. Le staff et l'équipage sont débordés de travail.

Aussi quand j'ai du Dev-T sur mes lignes, je sais que c'est en dépit de divers filtrages. Si moi j'en ai, alors ce doit être cent fois pire pour le gars qui n'a pas de telles défenses administratives.

Je fais régulièrement un contrôle du Dev-T sur mes lignes et je conseille à tous les officiers et aux Cadres d'en faire autant.

La façon de résoudre ceci est d'EXAMINER et de CLASSER toutes les cibles par catégories d'après les trois récentes Lettres de Règlement.

Trouvez et notez tous les cas de Dev-T ci-dessus et le nom de la personne responsable.

Remettez des RAPPORTS DE CONNAISSANCE ou des notes d'éthique à leur sujet.

Concentrez-vous sur le fait de TERMINER les cibles correctes établies d'après les récentes Lettres de Règlements.

NE RAPPORTEZ QUE LES CHOSES TERMINÉES.

Travaillez pour obtenir des CHOSES TERMINÉES. Alors, nous arriverons à faire le travail.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU DU 30 JANVIER 1969
PUBLICATION II

Repolycopier

ADDITIONS À LA LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T

(S'ajoute à la HCOPL du 27 janvier 1969, LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T)

(Ajouter aux Lettres Règlement sur le Dev-T)

Voici un exemple réel de Dev-T (quantité de mouvement ajouté) :

Un vent chaud s'était levé et le système de chauffage de l'Apollo n'avait plus besoin d'être allumé. On envoya le message à la salle des machines d'« arrêter le chauffage ».

L'ordre ne fut pas exécuté.

L'ordre fut répété un peu plus tard à un steward d'envoyer un messenger à la salle des machines pour leur dire d'« enlever le chauffage de la ventilation ». Le steward n'a pas envoyé le messenger, mais au lieu de ça a dit à l'I&R (Inspections et Rapports) de la salle des machines, qui faisait ses rondes d'inspection, de *baisser* le chauffage.

L'ordre dut être répété une nouvelle fois, cette fois à un messenger qui alla dans la salle des machines donner l'ordre d'« arrêter le chauffage dans la ventilation » au mécanicien de quart.

Celui-ci répondit : « Nous l'avons *baisé* il y a quelques minutes ! »

Le messenger accepta cet À PEU PRÈS et le rapporta au Cadre supérieur qui dut encore envoyer le messenger répéter l'ordre d'« arrêter le chauffage ». Cette fois le messenger revint, l'arrêt du chauffage ayant été exécuté.

QUATRE FOIS il a fallu répéter le message avant qu'on en rapporte l'exécution.

Mouvement ajouté = Dev-T.

De l'exemple ci-dessus, on peut isoler de nouvelles formes de Dev-T.

36. ACCEPTER UN À PEU PRÈS

Le messenger accepta l'À PEU PRÈS de *baisser* le chauffage. L'ordre était de l'*arrêter*.

Un Cadre, un communicateur ou un messenger qui accepte et transmet un « à peu près » permet le Dev-T.

Les ordres donnés doivent être exécutés et rapportés FAITS, pas à peu près faits ou presque faits.

Un *communicateur* peut souvent trébucher sur cette forme de Dev-T. Le moyen le plus facile de la déceler est d'insister pour que l'ordre ou les ordres originaux soient renvoyés avec le rapport d'exécution, pour que n'importe quel terminal sur la ligne puisse voir au premier coup d'œil *ce qui a été ordonné* et *ce qui a été fait*.

37. NE PAS FAIRE CLARIFIER UN ORDRE

En questionnant le messenger, on a découvert qu'il n'avait pas tout à fait compris ce qui était demandé et a passé ce doute au mécanicien de quart.

38. INFORMATION HORS DE PROPOS

Le mécanicien de quart, à qui on avait dit d'« arrêter le chauffage », donna au messenger l'information hors de propos suivante : « Nous l'avons baissé il y a quelques minutes. »

Une vérification ultérieure révéla qu'il avait effectivement exécuté l'ordre et arrêté le chauffage, mais n'en avait pas informé le messenger, lui donnant seulement l'information hors de propos qu'ils l'avaient baissé auparavant.

Cette forme de Dev-T peut aussi prendre la forme d'une transmission de grandes quantités d'informations hors de propos à un supérieur, encombrant ses lignes et réduisant sa productivité. L'opposé de ceci est, bien sûr, ne pas informer ses supérieurs des données pertinentes (voir la HCOPL du 27 janv. 69, LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T, point 6).

39. ÊTRE RAISONNABLE

Un membre du staff ou un Cadre peut être « raisonnable » et accepter des raisons pour lesquelles quelque chose ne peut être fait, accepter des cycles incomplets comme terminés et ne pas les suivre jusqu'au bout ni obtenir leur exécution.

Tout ceci résulte en davantage de mouvement. Le meilleur traitement de cette forme de Dev-T est de connaître et d'appliquer la HCOPL du 19 août 1967, LE TEST SUPRÊME.

LE TEST SUPRÊME D'UN THÉTAN EST SON APTITUDE À FAIRE MARCHER LES CHOSES.

40. NE PAS RÉSOUDRE UNE FOIS POUR TOUTES, SE DÉCHARGER

La seule erreur de taille qu'une organisation puisse faire, outre l'inspection avant le fait, c'est d'échouer à régler définitivement et rapidement les situations. Le défaut du bla-bla d'une organisation, « Jean ne veut pas en assumer la responsabilité », « il faut que ça aille autre part », et tout ce genre de choses, c'est que cela prolonge une situation.

Vous devriez vous spécialiser dans le fait de mener à terme les situations et non d'en référer à quelqu'un d'autre. Complétez l'action maintenant.

41. NE PAS COMPLÉTER UN CYCLE D'ACTION ET LE DÉLÉGUER

Ce qui est pour vous la cause qui génère le plus de Dev-T est probablement le fait que vous faites votre travail en double.

Vous prenez un message ou quelque chose à faire, le regardez et le mettez de côté pour après, puis plus tard vous le reprenez, le lisez de nouveau et c'est seulement alors que vous le faites.

Ceci, bien sûr, double tout simplement votre activité.

Si vous faites chaque besogne qui vous arrive AU MOMENT où elle vous arrive et non pas après un certain temps, si vous prenez toujours l'initiative et que vous agissez et n'en référez pas à autrui, vous n'aurez jamais de particule qui reviendra, à moins qu'à l'autre bout vous n'ayez affaire à un malade.

Vous pouvez garder une ligne de communication dans un état d'agitation permanente en prétendant que la manière la plus simple de ne pas travailler est de ne pas s'occuper des choses ou d'en référer à quelqu'un d'autre. Tout ce que vous ne traitez pas sur-le-champ vous revient et mord. Tout ce que vous renvoyez à autrui devra être fait quand cela vous reviendra.

Terminez l'action, faites-la maintenant.

42. NE PAS CONSIGNER UN ORDRE PAR ÉCRIT

Ne pas consigner correctement par écrit un ordre donné, le perdre ou mal le ranger, peut résulter en un Dev-T sans fin.

Si les ordres originaux sont perdus ou ne sont pas du tout consignés par écrit, de mauvais articles sont achetés, des actions incorrectes sont entreprises, des ordres contraires sont donnés et les Cadres perdent une quantité formidable de temps et d'argent à redresser la situation.

C'est l'une des causes les plus graves de Dev-T.

43. ORDRES PEU CLAIRS

Un Cadre qui donne un ordre peu clair met de l'incertitude et de la confusion sur la ligne dès le tout début du cycle de commandement.

La voie sûre pour une action ou un programme important est de lui mettre des cibles.

44. ORDRES MAL COMPRIS

Les ordres mal compris par celui qui les reçoit ne seront pas exécutés correctement puisque l'ordre était mal compris. L'action incorrecte ou l'inaction qui s'ensuit demandera un nouveau message pour être corrigé.

En tant que Cadre, publiez des instructions et des ordres clairs et précis.

En tant que subordonné, dupliquez l'ordre et ne manquez jamais de le clarifier si vous ne comprenez pas quelque chose.

45. RELAYER UN ORDRE DE MANIÈRE CONFUSE

Les communicateurs et les messagers peuvent créer du Dev-T et ficher en l'air des actions par un mauvais relais de l'information.

46. NETTOYER CE QUI EST PROPRE

Faire une chose déjà faite ou ordonner de faire quelque chose qui a déjà été fait.

47. MESSAGE RÉPÉTÉ

Le même message répété au même Cadre est du Dev-T. Prend souvent la forme d'information ou de rapport d'exécution rapporté par télex et ensuite la *même* information est envoyée par message. Il arrive parfois qu'un télex soit suivi d'un message ou d'un rapport plus long, mais cela ne devrait se produire que si une information *supplémentaire* est vraiment nécessaire.

48. NE PAS PORTER VOTRE CHAPEAU

Une personne à un poste qui ne s'occupe pas de ce poste, mais de tout autre poste, crée un Dev-T interminable, car tous les messages et tout ce qu'elle envoie ne viennent pas de la bonne origine et elle camoufle le trou de son propre poste.

La personne elle-même est le Dev-T.

49. SOLUTIONS INHABITUELLES

Les demandes d'autorisation de s'éloigner des procédures habituelles sont dangereuses quand on les accepte parce qu'elles établissent alors des zones de différences et font que les Règlements ne sont plus suivis à la lettre et ne cadrent plus aux entourures.

Les subordonnés qui proposent des solutions inhabituelles ne connaissent en général ni les Lettres de Règlement ni les ordres.

La chose correcte à faire c'est d'ordonner une vérification sur la Lettre de Règlement appropriée.

50. ENLEVER DES PARTICULES DES LIGNES

En plus de constituer une infraction grave, enlever des particules de communication du bureau d'un autre, de sa corbeille entrée ou de ses lignes de comm, cause du Dev-T et du temps perdu à chercher les particules manquantes et peut aussi saboter des projets ou des actions, vu qu'il manque des données vitales.

51. LIGNES DE COMMENTES

Des messages retenus sur les lignes font que d'autres dépêches doivent être envoyées sur le même sujet, causant du Dev-T tant à l'expéditeur qu'au destinataire.

La puissance d'une organisation est directement proportionnelle à la vitesse de son flux de particules (lettres, messages, télex, personnes).

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 27 OCTOBRE 1969
PUBLICATION I

Repolycopier

N° 23 DE LA SÉRIE SUR LE SAVOIR-FAIRE ADMINISTRATIF

DEV-T

La seule et unique source majeure de Dev-T est d'ignorer ou de ne pas comprendre la CONFUSION ET LA DONNÉE STABLE tel que c'est décrit en détail dans *Les Problèmes du travail* (et dans les bandes de 1956 de LRH).

À moins qu'un Cadre ou un membre du staff ne saisisse complètement les principes fondamentaux de la confusion et de la donnée stable, l'organigramme lui passera complètement au-dessus de la tête, la raison d'être des postes sera incomprise et le Dev-T sera devenu routinier.

Un poste sur l'organigramme est un POINT STABLE. S'il n'est pas tenu par quelqu'un, il générera de la confusion. Si la personne qui est censée le tenir ne le tient pas vraiment, la confusion inhérente à cette zone de l'organigramme rejailit sur toute la zone, proche ou lointaine.

Tout Cadre qui reçoit du Dev-T sait immédiatement quels sont les postes non tenus parce que le Dev-T est la confusion que quelqu'un en poste dans cette zone-là aurait dû résoudre. Avec ce faux terminal stable, le Dev-T jaillit dans tous les coins.

Des transferts excessifs dans une Org encouragent un Dev-T fantastique car les postes ne sont pas vraiment tenus puisque les gens y restent trop brièvement. « Les chaises musicales » (des transferts excessifs) peuvent détruire une Org ou une zone.

Le remède est d'obtenir que les gens soient formés complètement (OEC) pour tenir leur poste et de mettre des gens en poste qui le prennent véritablement en main.

Une partie essentielle d'une telle formation est *d'étudier Les Problèmes du travail* et de comprendre dans son intégralité comment un terminal stable vient à bout de la confusion et l'empêche. Si la personne ne peut complètement comprendre ce principe, c'est qu'elle n'est pas au niveau où elle est capable de concevoir des terminaux et elle est tout juste capable de percevoir des lignes. Elle ne peut pas communiquer car pour elle les terminaux n'existent pas.

ZONES ÉLOIGNÉES

Si une zone éloignée d'un Cadre ne contient pas un point stable auquel il peut envoyer ses communications et faire qu'elles soient traitées, alors ses communications ne feront qu'amener du Dev-T dans cette zone et en retour il recevra des marées de messages et de pro-

blèmes mais aucune véritable solution. La zone n'est pas organisée et ne possède pas de gens qui ont compris *Les Problèmes du travail* ni comment cela s'applique à un organigramme ou même pourquoi il y a un organigramme.

C'est de l'idiotie de communiquer avec une zone désorganisée sans l'avoir organisée au préalable et y avoir mis un terminal stable.

Un organigramme est cet arrangement de personnes, de lignes et d'actions qui classe les types de confusions et établit un terminal stable pour chacun de ces types. Il est efficace dans la mesure où les gens peuvent concevoir des terminaux et comprendre le principe fondamental des confusions et de la donnée stable.

Un bon Cadre arrange le personnel et l'organisation de façon à prendre en main les types d'actions et à venir à bout des confusions. Il ne communique pas de façon générale avec des zones désorganisées sauf pour les organiser.

N'importe quelle zone qui crée du mouvement excessivement accru (Dev-T) pour un Cadre est une zone où les personnes qui sont censées être les terminaux stables de cette zone ne sont pas en train de tenir leur poste et ne comprennent PAS ce qu'elles sont, ni pourquoi elles existent. Elles ignorent ce qu'est un organigramme et n'ont jamais compris le principe fondamental de la Scientologie appelé : la confusion et la donnée stable. Elles ne tiennent PAS leur poste et n'organisent pas leurs zones.

La preuve de ceci pour un Cadre, c'est le Dev-T qu'il reçoit venant de cet endroit.

L'action du Cadre est d'obtenir quelqu'un qui soit LÀ, de lui faire comprendre la confusion et la donnée stable, et la façon dont cela s'applique aux terminaux stables que sont les postes, de le former complètement et d'utiliser ce point à présent stable afin de s'occuper de plus de confusions.

Si un Cadre continue à s'occuper du Dev-T des gens qui ne sont pas des terminaux stables prenant leurs zones en main, IL SERA FORCÉ DE TRAVAILLER PLUS DUR QUE SI LE POSTE ÉTAIT VIDE. Au moins, s'il était vide, il ne recevrait que de la confusion de cette zone. En l'état des choses, si le poste est tenu incorrectement et de façon instable, non seulement il reçoit la confusion en provenance de cette zone mais aussi l'enturbation du titulaire instable.

On pourrait écrire des tomes à ce sujet. Mais il n'y a aucune raison, quelle qu'elle soit, pour ne pas être capable de saisir les principes fondamentaux concernant la confusion et la donnée stable, la confusion et les terminaux stables, ni de pouvoir appliquer ceci aux organigrammes, aux zones et à l'expansion.

Le chaos est la situation fondamentale de cet univers. Pour résoudre ceci, vous mettez de l'ordre.

L'ordre s'installe en étant et en créant des terminaux stables, disposés de manière à prendre en main les types d'action et de confusion.

Quand vous organisez des unités, des sections, des divisions, des Orgs ou des zones d'une Org, vous construisez avec des terminaux stables.

Vous résolvez la confusion des zones en y renforçant les terminaux stables.

Les Cadres qui ne comprennent pas cela vivent en étant complètement harcelés et dans la confusion.

Tout le secret de l'organisation, tout le problème du Dev-T, l'ingrédient fondamental de toute expansion est contenu ici.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATON OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 29 FÉVRIER 1972
PUBLICATION I

Repolycopier

N° 10 DE LA SÉRIE SUR LES CADRES

LA COMM CORRECTE

Le Dev-T (quantité de mouvement ajouté ou incorrect) détruit n'importe quelle véritable production dans une Org, tout en donnant l'image d'une Org frénétiquement affairée.

La ruine de HCO a été de NE PAS CIRCONSCRIRE LE DEV-T.

La CAUSE du DEV-T est L'ABSENCE DE CHAPEAUTAGE.

Les gens qui ne savent pas ce qu'ils sont supposés faire ou produire acceptent des particules qui ne leur appartiennent pas, en émettent qui ne les concernent en rien et les envoient à des terminaux incorrects qui ne prennent pas la situation en main.

En ne connaissant pas leurs chapeaux ni leurs postes, ils renvoient des choses qu'ils devraient traiter à d'autres gens qui ne s'en occupent pas non plus. L'Org s'alourdit de travail pas fait, à moitié fait et en retard.

Les gens qui devraient rapporter ce qu'ils savent n'envoient rien du tout, gardent sous le coude des urgences brûlantes sans s'en occuper. Et s'ils les passent à quelqu'un, comme ils ne connaissent pas l'organigramme, ils les envoient aux mauvais terminaux. Et s'ils les envoient au bon terminal, ceci est fait de telle manière que la chose ne peut pas être traitée par manque de maîtrise dans la comm.

Ceci est valable pour n'importe quel type de particules : messages, lettres, personnes, argent, clients, matériaux, fournitures, n'importe quelle particule.

Les problèmes sont amenés aux supérieurs au lieu de la proposition complète de membre du staff (CSW) (qui nécessite de proposer une solution).

DEV-T signifie DES MEMBRES DU STAFF NON CHAPEAUTÉS, NON FORMÉS, QUI VIOLENT LES LETTRES DE RÈGLEMENT.

Ceci signifie des tonnes de surmenage et peu de production ou de revenu.

LE DEV-T ET L'ABSENCE DE CHAPEAUTAGE SIGNIFIENT QUE LA PERSONNE QUI EST À LA TÊTE D'UN DÉPARTEMENT, D'UNE DIVISION OU DE L'ORG DOIT TOUT FAIRE EN SOLO.

Il ne s'agit plus d'une Org, il s'agit d'une meute.

LA DISCIPLINE

La première action d'un Cadre ou de n'importe quel terminal est d'exiger UNE COMM CORRECTE.

Dans ses éléments fondamentaux, ceci signifie :

1. Que le membre du staff émet des choses qui s'appliquent à ou qui sont du ressort de SON PROPRE POSTE (origine correcte) ;
2. Que le message est envoyé au bon terminal qui s'occupe de ça (ligne correcte) ;
3. Que si un poste est censé envoyer quelque chose, il le fait (il communique) ;
4. Que si l'on se heurte à un problème, celui-ci poursuit son chemin UNIQUEMENT accompagné d'une solution complète (proposition complète de membre du staff ou CSW) ;
5. Qu'on ne doit PAS accepter une comm qui n'a rien à voir avec le travail du poste de celui qui l'envoie (on fait respecter l'origine correcte) ;
6. Qu'on n'accepte PAS une comm qui ne nous appartient pas (on fait respecter la ligne correcte) ;
7. Qu'on insiste sur le fait qu'un poste devrait émettre ou accomplir les tâches ou fournir le produit ou le service de ce poste (on fait respecter l'action correcte) ;
8. Qu'on n'accepte jamais un problème à moins que ce dernier ne soit accompagné d'une proposition de solution intelligente, par celui qui l'a émis (respect du CSW) ;
9. Qu'on demande des noms et des situations spécifiques, pas des généralités (comm non suppressive) ;
10. Qu'on demande tous les détails, pas des moitiés de rapports ou de vagues généralités (comm non suppressive) ;
11. Qu'on demande qu'une comm soit transmise sous une forme correcte (message correct ou complet) ;
12. Qu'on possède un endroit où recevoir la comm (corbeille entrée ou endroit dans une Org) ;
13. Qu'on doit avoir un endroit pour déposer la comm afin qu'elle soit livrée (corbeille sortie ou centre de comm) ;
14. Qu'on doit avoir des lignes et des voies standard pour la circulation des particules (système ou lignes de comm) ;
15. Qu'on réclame l'utilisation du système : 1 avertissement, 1 cramming d'admin, 1 réentraînement en tant qu'expéditeur ou dans la section du domaine pour revoir les bases, dans le cas d'infractions fréquentes ;
16. Qu'on réclame des gens CHAPEAUTÉS et exécutant les tâches de leur poste !
17. Qu'on réclame un organigramme à jour et des membres du staff qui s'y exercent ;
18. Qu'on n'attend JAMAIS que la chose soit PÉRIMÉE. On s'en occupe au moment attendu ;

19. Qu'on ne devient PAS faible d'esprit, ni raisonnable, ou qu'on ne trouve pas d'exceptions. IL N'EXISTE AUCUN SUBSTITUT À UNE COMM CORRECTE ET À DES LIGNES CORRECTES.

ASILE DE FOUS

Une Org qui n'a pas de discipline concernant la comm est un asile de fous. Elle reviendra cher. Elle produira peu. Elle essayera de fournir des produits-overts.

Et elle fera tourner tous ses Cadres en bourrique.

Le résultat immédiat sera cette conclusion de la part des Cadres : « Ces sacrés idiots sont en train de nous liquider ! » « L'endroit est plein de personnes suppressives. » « Ces ty-pes sont des bons à rien ! » Et « Commencez à tirer. »

Une éthique dure et des délestages s'ensuivent. Ils sont presque toujours le résultat d'une Org entière qui est devenue cinglée en raison du Dev-T.

Des accidents se produisent. Des gens tombent malades.

Et l'endroit se démantèle.

REMÈDE

Le seul remède connu est la FORMATION et le CHAPEAUTAGE.

Pendant des années, nous avons sous-estimé le nombre de personnes nécessaires pour former et chapeauter les membres du staff. La civilisation entière a des problèmes parce qu'elle ne sait même pas ce qu'est le chapeautage et qu'elle ignore encore plus le fait qu'il fallait quelqu'un pour le faire.

N'importe quel échec du HCO a été causé par sa propre noyade dans le Dev-T, allant jusqu'à le générer à la fin, parce qu'il ne possédait jamais assez de personnes qui se consacraient à la formation et au chapeautage pour mettre en place les lignes de l'Org et les lignes de comm.

Le HCO peut faire son travail, libéré de tout le fardeau du chapeautage.

La solution est l'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT.

Cette personne agit dans une Division, pas sous son secrétaire, mais sous un Officier Supérieur d'Etablissement.

Il accomplit les fonctions des Départements de HCO pour cette Division.

Dans une petite Org, cela demande un Officier d'Etablissement entraîné pour les Divisions 7, 1 et 2 et un autre pour les Divisions 3, 4, 5 et 6.

Dans une Org plus grande, il y a une personne responsable de tous les Officiers d'Etablissement et un Officier d'Etablissement dans chaque Division.

Au fur et à mesure que l'Org prend de l'expansion, les plus grosses Divisions ont des assistants de l'Officier d'Etablissement de la Division.

Ils n'établissent pas pour se sauver ensuite. Ils établissent et maintiennent le staff de la Division, les chapeaux du personnel, les postes, les lignes, le matériel et les fournitures.

Leur premier travail est de faire en sorte que les membres du staff soient à leur poste en train de produire quelque chose, et la tâche suivante est D'ÉLIMINER LE DEV-T DE CETTE ORG.

RÉSUMÉ

Les vagues de prospérité et les dépressions des Orgs, leurs réussites et leurs effondrements sont marquées par :

COMM CORRECTE : SUCCÈS

DEV-T : ÉCHEC.

La cause sous-jacente est l'absence de chapeautage.

Donc, avec le Dev-T, nous avons affaire à un symptôme. Comme pour toute maladie, il contamine rapidement le corps de l'Org et compromet sa santé.

Le Dev-T est la marque de membres du staff non formés, non chapeautés. Il montre qu'ils ne remplissent pas les fonctions de leurs postes, peu importe combien ils sont affairés ou épuisés.

Et, chose la plus importante à savoir pour un Cadre : c'est rarement le fait de malveillance. Il s'agit juste de confusion. Même les nouvelles personnes ou les nouveaux Cadres qui arrivent dans une telle zone pleins d'enthousiasme et gonflés à bloc vont s'effondrer, en raison des famineux mouvements improductifs d'une telle Org.

Le moral sera mauvais parce que la PRODUCTION EST LA BASE DU MORAL et qui peut produire au milieu de tout ce bruit ???

L'endroit va sombrer dans l'apathie et la fatigue parce que l'on est frappé toute la journée par des COMMS SUR UNE LIGNE INCORRECTE, D'ORIGINE INCORRECTE.

La solution des Cadres est de CHAPEAUTER, CHAPEAUTER, CHAPEAUTER ; et d'obtenir de l'aide pour chapeauter, chapeauter, chapeauter ; de mettre l'organigramme sur le mur et que l'on s'y EXERCE, EXERCE, s'y SOIT EXERCÉ. Exigez, exigez, exigez les produits du poste que la personne tient et uniquement ces produits-là. Et faites la police sur ses lignes ses lignes et éliminez, éliminez, éliminez le Dev-T dans sa propre zone et ne commettez jamais, jamais, jamais de bourdes de Dev-T vous-même ; et AYEZ ET INSISTEZ TOUJOURS, TOUJOURS, TOUJOURS POUR AVOIR UNE COMM CORRECTE.

La solution est de faire ce que vous pouvez et tout ce que vous pouvez pour chapeauter et réduire le Dev-T, et de hurler pour qu'un Officier d'Etablissement sauve l'Org.

LA COMM CORRECTE EST LE SYMPTÔME D'UNE ORG SAIN ET QUI PRODUIT ET DE CADRES ET DE MEMBRES DU STAFF DE VALEUR.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 17 MARS 1965
PUBLICATION III

Gen Non-Remimeo

HCO (DIVISION 1)

CHAPEAU DE LA JUSTICE

ADMINISTRER LA JUSTICE

Il y a des choses dont il faut absolument se souvenir quand vous devez utiliser la fonction de justice du HCO :

1. Seuls ceux qui ont une inclinaison vers la criminalité désirent une société dans laquelle les criminels peuvent faire ce qu'ils veulent.
2. Seuls ceux qui ont une inclinaison vers la criminalité ont une telle peur de la justice qu'ils protestent et se plaignent qu'elle existe.
3. Sans ordre rien ne peut grandir ou prendre de l'expansion.
4. La justice est l'un des gardiens qui fait que le chemin du progrès le reste et ne devienne pas un flux bloqué.
5. Tous les esprits réactifs peuvent engendrer de la douleur et de l'inconfort à un être. Ils demandent la suppression du bien et la création du mauvais. Donc, en administrant la justice, restreignez qu'un tout petit peu plus que ce que le bank peut appuyer pour faire faire une mauvaise action. La menace extérieure n'a qu'à être juste assez grande pour faire que la pression interne de faire quelque chose de mauvais soit le moindre des deux inconforts. Le jugement est de trouver la juste quantité de restriction extérieure que l'on doit appliquer.
6. Les gens décents sont en faveur de la justice. Ne mélangez pas l'opinion de la majorité qui la désire avec le grognement d'une petite quantité qui en a peur.
7. Une personne qui dramatise ses intentions criminelles peut devenir très fâchée si elle n'est pas empêchée de blesser les autres.
8. Un thétan est bon. Il a inventé un bank afin de maintenir les autres bons. Ce mécanisme a déraillé. Et c'est pour cela que nous sommes là.
9. Pendant une séance, vous empêcheriez un cambrioleur de faire irruption dans la salle et de déranger le préclair. En Scientologie, vous maintenez les délinquants dehors afin que nous puissions continuer notre séance avec la société.

10. Trouvez la personne qui rôle le plus contre la justice et vous aurez celui que vous cherchez.
11. En administrant la justice, le seul Acte Néfaste est de ne pas travailler pour le plus grand bien du plus grand nombre.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 MARS 1965R
PUBLICATION III

RÉVISÉE LE 24 OCTOBRE 1975

(Révision du 24.10.75 ajoutée aux délits.)

Ne pas repolycopier à grande échelle
Tableau d'affichage pour le public de l'Org

HCO (DIVISION I)

LA JUSTICE

INFRACTIONS ET SANCTIONS

Voici les sanctions que nous avons toujours plus ou moins appliquées, ainsi que les infractions qui ont été habituellement considérées comme telles en Scientologie.

Jadis, on ne les consignait jamais par écrit, on ne les mettait pas toujours en vigueur, il n'y avait pas de recours, et ces lacunes plongeait les membres du personnel dans l'incertitude quant à leur sort. Ils savaient qu'il se passait quelque chose, mais ils ne savaient pas pourquoi. Ils savaient que certaines choses étaient vues d'un mauvais œil mais ignoraient dans quelle mesure. On appliquait soudain les sanctions, sans prévenir de ce qu'elles seraient ou sans préciser quelle infraction en était la cause.

Voici donc, bien explicite, pour que chacun y voie clair, un Code de Discipline que nous avons toujours plus ou moins utilisé, qui comporte certaines restrictions destinées à empêcher des sanctions excessives, et des recours pour ceux qui ont subi un préjudice.

En conséquence, ce Code des Infractions et leurs sanctions devient un règlement ferme et explicite.

Lorsqu'il n'existe pas d'infractions, de sanctions et de recours bien définis, cela met tout le monde dans l'incertitude et à la merci des fantaisies de ceux qui sont aux commandes.

Il y a en Scientologie quatre catégories générales de crimes et d'infractions. Ce sont LES ERREURS, LES DÉLITS, LES CRIMES ET LES CRIMES MAJEURS.

1. LES ERREURS :

Les erreurs sont les omissions ou les fautes mineures involontaires. Ce sont les « bourdes » d'audition, les alter-is mineurs de la Technologie ou des Règlements, les petites fautes d'instruction, les erreurs ou omissions mineures au cours du travail, les erreurs admi-

nistratives n'entraînant pas de pertes financières ni une baisse du statut ou de la réputation d'un supérieur.

Ce sont les supérieurs qui s'occupent des erreurs ; ils corrigent la personne, la réprimandent ou lui donnent un avertissement.

On ne peut annuler ni suspendre ni rabaisser les certificats, les classes et les récompenses, à cause d'une erreur. Le coupable ne peut être ni transféré, ni mis à un poste inférieur, ni condamné à une amende, ni suspendu, pour avoir commis une erreur. On ne peut pas convoquer une Commission d'Enquête à cause d'une erreur.

Cependant, si un supérieur doit corriger, donner des avertissements ou réprimander à plusieurs reprises, les erreurs répétées peuvent passer dans la catégorie des délits.

2. LES DÉLITS :

Ce sont :

- refus d'obéissance ;
- impolitesse et insubordination ;
- erreurs aboutissant à une perte financière ou à une baisse d'activité ;
- actes ou omissions qui entraînent la perte du statut ou la punition d'un supérieur ;
- négligence ou erreur grossière aboutissant à la nécessité d'appliquer la formule d'urgence à une personne, une Section, une Unité, un Département, une organisation, un Secteur ou une Division ;
- s'écarter sciemment et de façon répétée de la Technologie Standard, des procédures d'instruction ou des Règlements ;
- association continue avec des « squirrels » ;
- mauvais emploi, perte ou endommagement du matériel de l'organisation ;
- gaspillage du matériel de l'organisation ;
- gaspillage de fonds ;
- altération ou ignorance continue d'un règlement majeur ;
- omettre invariablement et de façon répétée de porter sa casquette en ce qui concerne le Dev-T ;
- refuser une vérification à l'électromètre ;
- refuser de l'audition ordonné par une autorité supérieure ;
- déranger un cours ou une classe ;
- troubler une réunion ;
- la découverte d'antécédents criminels dissimulés dans cette vie ;
- la découverte d'un emploi dans un hôpital psychiatrique qui n'avait pas été révélé ;
- auditer une Source Potentielle d'Ennuis reconnue ou les intimes d'une personne ou d'un groupe suppressif ;

- omissions aboutissant à une perte de réputation ou à une perte financière ;
- revenus ou activités insuffisants ou en baisse dans une Section, une Unité, un Département, une organisation, un Secteur ou une Division ;
- favoriser l'insuffisance ou la baisse de revenu ou d'activité dans une Section, une Unité, un Département, une organisation, un Secteur ou une Division ;
- ne pas accuser réception d'un ordre direct et légal d'un Cadre, ou ne pas le transmettre ou ne pas l'exécuter ;
- des transgressions du Code de l'Auditeur qui entraînent une perturbation chez le préclair ;
- manquements au Code du Superviseur qui plongent les étudiants dans le désarroi ;
- contribuer à un crime ;
- ne pas comparaître devant une Commission d'Enquête en tant que témoin ou partie intéressée, quand on a été convoqué personnellement ou par lettre recommandée ;
- refuser de témoigner devant une Commission d'Enquête ;
- manifester mépris ou irrespect pour une Commission d'Enquête quand on se trouve en sa présence ;
- détruire des documents demandés par une Commission d'Enquête ou refuser de les produire ;
- garder des preuves secrètes ;
- faux serment sur une déclaration ou un formulaire signé ;
- entraver la justice ;
- refuser de faire partie d'une Commission d'Enquête ;
- refuser de voter quand on est membre d'une Commission d'Enquête ;
- mauvaise conduite ;
- fournir des données ou des informations à des étudiants alors qu'elles ne correspondent pas à leur niveau, fournir des données ou des informations à des personnes ou à des groupes non autorisés, ou bien diffuser largement des données ou des informations sans y être autorisé ;
- facturer ou déposer des chèques-confiance* ;
- donner des services de l'Org sur la base de chèques-confiance, sans avoir fait ce qu'il faut pour que le chèque-confiance* soit valide et l'avoir correctement facturé et mis en banque.

* Définition de chèque-confiance : la personne qui accepte le chèque sait que celui-ci n'est PAS valide, ni couvert à la banque au moment où elle l'accepte, mais elle l'accepte quand-même parce que la personne qui le lui remet lui promet qu'elle fera en sorte qu'il soit valide à une date ultérieure.)

Ces infractions sont suivies d'une sanction immédiate qui fait l'objet d'un ordre et pour un membre du personnel, la sanction est l'assignation d'une Condition d'Urgence qui peut s'élever à trois semaines, et pour un Cadre, à trois mois.

Pendant la durée de la Condition d'Urgence personnelle, la paie ou les unités de paie sont réduites d'un tiers.

On peut avoir un recours en demandant une Commission d'Enquête pour que la paie soit restituée, mais non pour des dommages et intérêts.

Ces mêmes infractions peuvent faire l'objet d'une Commission d'Enquête ; mais il ne peut y avoir à la fois Commission d'Enquête et sanction par ordre direct ; c'est l'un ou l'autre.

Toutefois, si l'une de ces infractions fait l'objet d'une Commission d'Enquête, la sanction du délit peut être aggravée et aller jusqu'à la suspension d'un certificat et/ou d'une Classe (mais pas davantage), ou jusqu'à une mutation à un poste un peu moins important ou un transfert, mais pas jusqu'au renvoi. Aucun de ces délits ne peut entraîner un renvoi, ni par ordre direct, ni suite à une Commission d'Enquête.

On ne peut pas renvoyer quelqu'un pour des délits. On ne peut pas non plus annuler des certificats, des Classes ou des récompenses.

Si ces infractions (sauf celles se rapportant aux organisations) sont commises par des scientologues ne faisant pas partie du personnel, par des Scientologues actifs à l'extérieur ou travaillant dans une mission, on peut convoquer une Commission d'Enquête.

Quand ces infractions sont graves, se répètent ou sont extrêmement nuisibles pour beaucoup de gens, elles peuvent être classées comme crimes par l'autorité chargée des citations à comparaître.

3. LES CRIMES :

Voici les infractions normalement considérées comme criminelles. En Scientologie, les infractions qui sont traitées comme des crimes sont les suivantes :

- vol ;
- voies de faits ;
- ruptures flagrantes et continuelles aux codes entraînant de graves perturbations ;
- non obéissance à des ordres vitaux et urgents qui causent une mauvaise réputation aux yeux du public ;
- mettre en danger la Scientologie ou les Scientologues ;
- omissions ou désobéissances nécessitant des interventions intensives de la part de supérieurs, source de gaspillage de temps et d'argent et source de Dev-T ;
- manquer ou refuser d'accuser réception d'un ordre légal venant directement d'un membre du Conseil d'Administration International ou de l'un de ses membres assistants ;
- être ou devenir PTS sans le signaler ou agir en conséquence ;
- recevoir de l'audition alors qu'on est PTS ;

- cacher aux Cadres scientologiques qu'on est PTS ;
- ne pas signaler au HCO local une Source Potentielle d'Ennuis ;
- organiser ou permettre une réunion ou une assemblée de membres du personnel, d'auditeurs de l'extérieur ou de personnes du public pour protester contre les ordres d'un supérieur ;
- être sciemment complice d'un acte suppressif ;
- utiliser un titre scientologique local pour annuler les ordres ou les règlements du Conseil Administratif International ;
- suivre des ordres illégaux ou des règlements locaux illégaux ou de l'alter-is tout en les sachant différents de ou opposés à ceux qui émanent du Conseil d'Administration International ;
- ne pas signaler directement des transgressions flagrantes des règlements du Conseil d'Administration International au niveau d'une Section, d'une Unité, d'un Département, d'une org, d'un Secteur ou d'une Division ;
- être, en tant que Cadre supérieur, longtemps absent de son poste sans en aviser le membre du Conseil d'Administration de sa Division ;
- laisser s'écrouler une Section, une Unité, un Département, une Org, un Secteur ou une Division ;
- ne pas agir en qualité de suppléant lors d'une situation de crise, alors que rien n'est fait pour la résoudre ;
- passer des étudiants ou des pcs de l'Org à des auditeurs de l'extérieur pour toucher une commission ;
- se servir de sa position dans l'Org pour monter une pratique privée ;
- demander des honoraires privés alors qu'on est membre du personnel pour auditer des pcs de l'extérieur, donner des cours privés, ou coacher au auditer des pcs à l'extérieur de l'Org ;
- détournement de fonds ;
- se faire verser des commissions par des commerçants ;
- revendre à son profit personnel du matériel de l'Org ;
- se servir de sa position dans l'Org pour se procurer des fonds personnels ou non scientologiques ou s'attirer des faveurs spéciales du public, de firmes, d'étudiants ou de pcs ;
- représenter un Scientologue ou un membre du personnel sans y avoir été autorisé ;
- inciter à l'insubordination ;
- instiguer un renversement de pouvoir à l'échelle locale au détriment d'un supérieur ;
- répandre des rumeurs destructives contre des supérieurs scientologues ;

- prétendre exprimer une opinion publique (en se servant du terme « tout le monde ») dans des rapports importants, ce qui pourrait influencer sur les décisions du Conseil d'Administration ou du Conseil d'Administration Assistant ;
- ne pas signaler à Saint-Hill la découverte d'un crime ou d'un crime majeur, alors qu'on est en position d'autorité ou membre d'une Commission d'Enquête ou témoin devant une Commission d'Enquête ;
- refuser les sanctions assignées lors d'une action en recours ;
- refus de se soumettre à la discipline ;
- faire punir un autre membre du personnel en faisant sur lui de faux rapports ;
- surmener un supérieur par ignorance de ses propres devoirs ;
- falsifier une communication venant d'une autorité supérieure ;
- falsifier un message télex ou un câble ;
- faire qu'un membre du personnel perde son prestige ou soit puni en présentant de faux rapports ;
- chercher à rejeter sur un membre du personnel innocent les conséquences de ses propres infractions ;
- protéger un membre du personnel coupable de l'un des crimes ou de l'un des crimes majeurs figurant dans ce Code ;
- prendre ou bien séduire la femme ou le mari de quelqu'un d'autre ;
- commettre des infractions ou des négligences qui mettent personnellement en péril et/ou entraînent devant une Commission d'Enquête ou un Tribunal Civil ou Criminel son supérieur, le responsable de son Unité, de son Département, de son organisation ou de son Secteur ;
- perte ou destruction volontaires de biens scientologiques ;
- établir, soumettre ou accepter de faux ordres d'achat ;
- falsifier les comptes ;
- prendre ou posséder illégalement des biens de l'organisation ;
- provoquer des perturbations graves et discréditables qui entraînent une mauvaise réputation ;
- obtenir des prêts ou de l'argent sous de faux prétextes ;
- fermer les yeux sur des faits ou bien des infractions susceptibles d'entraîner la ruine d'un cours, d'une Section, d'une Unité, d'un Département, d'une organisation, d'un Secteur ou d'une Division ;
- ridiculiser, mépriser ou rejeter des matériaux ou des règlements scientologiques ;
- harceler un Superviseur ou un conférencier scientologique ;
- diminuer par des mensonges la réputation technique d'un auditeur ;

- se faire passer pour un membre du personnel dirigeant ;
- prétendre avoir des certificats, des Classes ou des récompenses scientologiques alors que ce n'est pas vrai pour obtenir argent ou crédit ;
- vendre à l'avance des heures d'audition ou des cours d'entraînement qui ne sont pas ensuite délivrés intégralement (ce point ne concerne pas les résultats ou la matière du sujet) ;
- se servir de la Scientologie d'une manière nuisible ;
- ne pas faire progresser un préclair à travers les grades, mais le submerger avec des Grades élevés ;
- auditer, aider ou reconforter une personne ou un groupe suppressif ;
- se servir sciemment de la Scientologie pour obtenir des relations ou une restimulation sexuelles ;
- séduire un mineur ;
- négliger ou omettre de sauvegarder les copyrights, les marques déposées, les marques de commerce, les noms déposés de la Scientologie ;
- publier des données, des informations, des instructions ou des procédures administratives sans en indiquer la source ou bien en attribuer la source à un autre ;
- publier des données scientologiques sous un autre nom ;
- fermer les yeux sur un usage ou une application suppressif du mot « Scientologie » ;
- allier la Scientologie à une pratique qui n'a aucun rapport ;
- négliger ses responsabilités, causant ainsi une catastrophe, même si l'intervention d'un autre écarte les ultimes conséquences.

Les crimes sont punis par la convocation d'une Commission d'Enquête et ne peuvent pas être traités par discipline directe. Les crimes peuvent entraîner une suspension de certificats, de Classes ou de récompenses, une mutation à un poste inférieur ou même un renvoi ou une arrestation quand le crime le justifie clairement. Mais de telles sanctions ne peuvent être assignées par discipline directe. On ne peut pas annuler des certificats, des Classes et des récompenses pour un crime.

4. LES CRIMES MAJEURS :

Ceux-ci sont traités dans les Lettres de Règlement du HCO du 7 mars 1965, Publications I et II ; ils consistent à quitter publiquement la Scientologie ou à commettre des actes suppressifs.

L'annulation de certificats, de Classes et de récompenses et le fait d'être déclaré « gibier de potence »⁶ font partie des sanctions que l'on peut infliger pour ce genre d'infractions, en plus de celles recommandées par une Commission d'Enquête.

Il existe également un système de récompenses pour ceux qui ont mérité et qui ont fait du bon travail.

L. RON HUBBARD

⁶« Gibier de potence » a été annulé par la HCOPL du 21.10.68 (NdT).

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 23 SEPTEMBRE 1967

Repolycopier
Page 1 de chaque chapeau

LA FORMULE POUR UN NOUVEAU POSTE - LES FORMULES DES CONDITIONS

Tout titulaire nouvellement nommé à un poste, qu'il l'ait obtenu par nomination, promotion ou rétrogradation commence à Non-existence.

Il est habituellement victime de l'illusion qu'il est maintenant « Le » (nouveau titre). Il essaie de démarrer dans une condition de puissance, car il est d'ordinaire très conscient de son nouveau statut ou même de son statut antérieur. Cependant, en réalité, il est le seul à en être conscient. Les autres, à l'exception peut-être de l'Officier du Personnel, ne sont absolument pas conscients du nouveau statut qu'il a.

Par conséquent, il commence dans un état de non-existence. Et s'il ne commence pas avec la formule de Non-existence pour le guider, il utilisera la mauvaise condition et aura toutes sortes d'ennuis.

La formule de Non-existence est la suivante :

1. Trouvez une ligne de comm.
2. Faites-vous connaître.
3. Découvrez ce qui est nécessaire ou demandé.
4. Faites-le, produisez-le et/ou présentez-le.

Un nouveau titulaire qui reprend une affaire en pleine activité pense souvent que la meilleure manière de se faire connaître consiste à tout changer, alors que a) on ne le connaît pas assez bien pour qu'il puisse se le permettre, et b) il n'a encore aucune idée de ce qui est nécessaire ou demandé. Aussi provoque-t-il des catastrophes.

Parfois, il croit savoir ce qui est nécessaire ou demandé, alors que ce n'est qu'une idée fixe qu'il a ; ce n'est que son idée, elle n'est pas du tout vraie, et donc il échoue dans son travail.

Parfois, il ne prend même pas la peine de découvrir ce qui est réellement nécessaire ou demandé, mais se contente de le supposer, ou bien s'imagine qu'il sait, alors qu'il n'en sait rien. Alors très vite, « rien ne lui réussit ».

De temps en temps, un nouveau titulaire est tellement « fier de son statut », ou bien si peu sûr de lui ou si réservé que même lorsque son chef ou ses subordonnés viennent lui dire ce qui est nécessaire ou demandé, il est incapable d'en prendre bonne note ou ne le fait simplement pas, si bien qu'il s'installe pour de bon dans la Non-existence.

Parfois, il s'aperçoit que ce qu'on lui dit être nécessaire ou demandé a besoin d'être réévalué ou examiné de plus près. Aussi, il est toujours plus prudent pour lui de faire sa propre enquête sur le sujet et d'agir en conséquence quand il a lui-même acquis une solide réalité sur ce qui est nécessaire ou demandé.

Si la formule est appliquée intelligemment, la personne peut s'attendre à entrer dans une période où elle va être court-circuitée, où les gens continuent de faire son travail à sa place pour combler le vide qu'a pu laisser son prédécesseur. C'est une condition de danger, mais c'est la condition immédiatement supérieure à Non-existence sur l'échelle. S'il défend son travail et s'il fait son travail, et s'il applique la formule de Danger, il sortira de cette condition.

Il peut alors s'attendre à se retrouver en condition d'urgence. Dans celle-ci, il doit suivre la formule d'Urgence vis-à-vis de son poste et il en sortira.

À présent, il peut s'attendre à être en Opération normale et s'il en suit la formule, il arrivera en Affluence. Et s'il suit cette formule, il arrivera à Puissance. Et s'il applique la formule de Puissance, il y restera.

On est bien loin de la condition de puissance, lorsqu'on prend ses fonctions, et si l'on ne MONTE pas sur cette échelle à partir de là où on se trouve réellement au départ, on échouera à coup sûr.

Cela s'applique aux groupes, aux organisations, aux nations, aussi bien qu'aux individus.

Cela s'applique aussi lorsqu'une personne échoue dans son travail. Elle doit repartir à Non-existence, et elle remontera de la même manière, condition par condition.

La plupart des échecs en poste résultent du fait de ne pas avoir respecté les conditions, de ne pas les avoir reconnues, et de ne pas avoir appliqué la formule de la condition dans laquelle on est, au moment où on y est, puis de n'avoir pas cessé de l'appliquer quand on en est sorti et qu'on est passé dans une autre.

Voilà le secret pour occuper un poste et réussir au travail ou dans la vie.

Voici les formules des conditions données dans un ordre ascendant.

NON-EXISTENCE

1. Trouvez une ligne de comm.
2. Faites-vous connaître.
3. Découvrez ce qui est nécessaire ou demandé.
4. Faites-le, produisez-le et/ou présentez-le.

DANGER

1. Court-circuitiez (ignorez le[s] subalterne[s] normalement responsable[s] de l'activité et prenez-la en charge personnellement).

2. Résolvez la situation et tout danger qu'elle comporte.
3. Assignez une condition de danger au secteur qui a dû être repris en main.
4. Occupez-vous du personnel au moyen d'Investigation d'Ethique et de Commission d'Enquête.
5. Réorganisez l'activité de façon à ce que la situation ne se reproduise pas.
6. Recommandez toute règlement ferme qui permettra, par la suite, de détecter la condition et/ou d'empêcher qu'elle ne se reproduise.

Le Cadre supérieur présent agit et il le fait selon la formule ci-dessus.

URGENCE

1. Faites de la promotion. Cela s'applique à une organisation. À un individu, il vaut mieux dire : produis. C'est la première chose à faire, en dépit de toute autre action. En dépit de quoi que ce soit d'autre, eh bien, c'est la première chose sur laquelle vous devez porter leur attention. La première action importante et de grande envergure à entreprendre est de promouvoir. Mais qu'est-ce que la promotion au juste ? Eh bien, regardez dans le dictionnaire. C'est faire connaître les choses, les distribuer ; c'est se faire connaître, faire en sorte d'écouler ses produits.
2. Changez votre façon d'opérer. Si par exemple, vous vous êtes retrouvé dans une condition d'urgence et qu'après avoir fait de la promotion, vous n'avez rien changé à votre façon d'opérer, eh bien, vous vous dirigez tout droit vers une nouvelle condition d'urgence.

Donc, cela doit en faire partie ; vous feriez mieux de changer votre façon d'opérer ; vous feriez mieux de faire quelque chose pour changer la façon d'opérer parce que cette façon d'opérer vous a mené dans une Urgence, aussi vous avez tout intérêt à la changer.
3. Économisez.
4. Préparez-vous alors à fournir.
5. Une partie de la condition d'urgence contient cette petite ligne : vous devez raffermir la discipline ou vous devez raffermir l'éthique. Du point de vue organisationnel, quand un état d'urgence est assigné, en supposant que l'unité organisationnelle ne sorte pas de cette Urgence, peu importe ce qui l'a provoquée, en supposant que l'unité organisationnelle ne sorte pas de l'Urgence en dépit du fait qu'on les a étiquetés dans un état d'urgence ; on leur a ordonné de suivre la formule ; on leur a dit de se remuer et de redresser la situation, et on les trouve encore à commettre des bourdes ; et la statistique est en baisse et continue de baisser ; que faites-vous ? Il ne reste plus qu'une chose à faire, et c'est de discipliner, car la vie elle-même va discipliner l'individu.

Donc, la règle du jeu est que si l'on ne tient pas compte d'un état d'urgence et que les étapes ne sont pas accomplies avec un résultat favorable, alors après un

certain temps, vous annoncez que la condition a été continuée, et que si la condition est continuée au-delà d'une période précisée, eh bien, c'est terminé, ça doit devenir une affaire d'éthique.

OPÉRATION NORMALE

1. La façon de maintenir une hausse, quand vous êtes dans un état d'opération normale, consiste à ne rien changer.
2. L'éthique est très modérée, le facteur justice est tout à fait modéré, on ne prend pas particulièrement de mesures brutales.
3. Quand une statistique s'améliore, examinez-la soigneusement, et découvrez ce qui a provoqué cette amélioration ; faites la chose en question sans abandonner ce que vous faisiez auparavant.
4. Chaque fois qu'une statistique empire légèrement, découvrez vite pourquoi et remédiez-y.

Vous jonglez simplement avec ces deux facteurs : la statistique qui s'améliore, la statistique qui empire ; corrigez la statistique qui empire, et vous trouverez inévitablement qu'un changement a été apporté dans cette zone où une statistique empire. Un changement a été apporté ; vous feriez bien d'annuler au plus vite ce changement.

AFFLUENCE

1. Économisez. La première chose à faire, en Affluence, est d'économiser, puis de faire très, très attention de ne rien acheter qui implique un engagement futur ; n'achetez rien qui implique un engagement futur ; n'embauchez personne d'une façon qui vous engage pour l'avenir. Rien. Tout cela fait partie de cette action d'économiser ; serrez la vis.
2. Payez toutes vos factures. Trouvez toutes les factures possibles et imaginables que vous puissiez dénicher, le moindre sou que vous devez où que ce soit dans l'univers, et payez-les.
3. Investissez ce qui reste dans des choses qui faciliteront la prestation de vos services ; améliorez les possibilités de fournir vos produits.
4. Découvrez ce qui a causé la condition d'affluence et renforcez cela.

PUISSANCE

1. La première loi de la condition de puissance est : ne rompez pas les liens. Vous ne pouvez pas simplement renier vos liens. Ce que vous devez faire, c'est en assumer la propriété et la responsabilité.

2. La première chose que vous devez faire consiste à consigner par écrit l'ensemble des lignes. C'est la seule façon de pouvoir un jour rompre vos liens. Par conséquent, en condition de puissance, la première chose à faire est de mettre par écrit tout ce qui concerne votre poste. Vous permettez ainsi à votre successeur d'assumer l'état de transmission de pouvoir.

Si vous ne mettez pas par écrit tout ce qui concerne votre poste, vous allez éternellement vous retrouver avec une partie de ce poste sur les bras ; et environ un an après, quelqu'un viendra encore vous poser des questions à son sujet.
3. Votre responsabilité est de mettre ça par écrit et le transmettre entre les mains du gars qui va s'en charger.
4. Faites tout votre possible pour que le poste puisse être occupé.

TRANSMISSION DE POUVOIR

Seules deux circonstances rendent un remplacement nécessaire : la réussite consacrée ou l'échec manifeste. Quel plaisir d'hériter des bottes d'un gars qui a réussi ; c'est un jeu d'enfant ; il n'y a qu'à les chausser sans se soucier de marcher. Si le poste était en état d'opération normale, ce qui est normalement le cas lorsque quelqu'un a été promu, ne changez absolument rien.

Si quelqu'un vous demande de signer quoi que ce soit que votre prédécesseur n'a pas signé, ne le signez pas. Gardez les yeux ouverts, apprenez les ficelles du métier puis au bout d'un certain temps, selon la taille de l'organisation, eh bien, voyez comment elle fonctionne, et dirigez-la en condition d'opération normale, si sa condition n'est rien d'autre qu'Opération normale. Suivez exactement la même routine journalière que votre prédécesseur suivait ; ne signez rien qu'il ne signerait pas, ne changez pas un seul ordre ; examinez les documents qui ont été publiés à cette époque (ce sont les ordres encore existants) et activez-vous comme un beau diable pour faire respecter ces ordres, et votre activité va continuer à se développer.

Par contre, le gars qui chausse les bottes de quelqu'un qui est parti en disgrâce (le poste est en condition d'urgence, ses statistiques se sont cassé la figure, provoquant le renvoi du patron), tout ce qu'il a à faire quand il hérite d'un poste en Urgence est d'y appliquer la formule de l'état d'urgence, qui est de faire immédiatement de la promotion.

JE VOUS SOUHAITE DE RÉUSSIR.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

LES CINQ CONDITIONS

TRANSCRIPTION DE LA CONFÉRENCE DONNÉE LE 25 MAI 1965

Merci

Quelle est la date ?

Audience : vingt-cinq.

Le 25 mai 15 AD, Cours d'Instruction Spéciale de Saint Hill. Un électromètre avec un devant gris. Voilà un électromètre bien intéressant à regarder !

Très bien. J'ai un petit Bulletin à vous donner, quelques Bulletins. Et l'un deux est que Mary Sue est en retard aujourd'hui.

Bon, il y a une rumeur qui circule disant que si vous vous faites auditer dans l'HGC en tant qu'étudiant, vous ne pouvez pas venir aux conférences ou quelque chose comme ça. C'est totalement faux.

Je vais vous donner une idée, c'est ce petit Bulletin que vous avez. Je vais vous donner une idée de la façon dont nous devons nous y prendre en Scientologie : si ce n'est pas écrit, ce n'est pas vrai. Et vous pouvez coucher cela sur le papier et vous vous en sortirez toujours bien dans les organisations et partout ailleurs. Si ce n'est pas écrit, ce n'est pas vrai.

Quelqu'un dit ceci, cela, autre chose ; vous dites : « Eh bien, est-ce que c'est écrit quelque part ? »

Alors ils disent : « Eh bien non, en fait, (quelque chose) ». Eh bien, alors ce n'est pas vrai et voilà tout.

Cette règle, soit dit en passant, devait finir par exister. La première fois que ça s'est passé, c'était quand nous étions au 2600 Hoover à Los Angeles en 1950 et les gens arrivaient de la rue et ils disaient : « Ron a dit de me donner cinquante heures d'audition » ou quelque chose du genre et, bon sang, ils le faisaient.

Il s'agit très souvent de déclarations mal comprises ou d'une rumeur qui court ou de quelque chose qui est transmis verbalement. Et franchement, cela... même si cela a été déclaré verbalement, ça aurait dû être par écrit. Donc, une fois encore, si ce n'est pas écrit, ce n'est pas vrai.

Vous découvrirez que ces choses vont très vite, tout un tas d'ordres verbaux seront mélangés à des choses dont d'autres n'ont pas conscience et tout d'un coup, eh bien, personne dans l'organisation ne peut tomber d'accord avec personne parce que des ordres verbaux font obstacle à tout, et tout se casse la figure. Donc il vous faut avoir cette règle et vous devez vous y tenir.

Bon, l'autre chose, c'est qu'il a fallu déclarer une Condition à Saint Hill. Bon, la déclaration d'une Condition est quelque chose de nouveau et vous trouverez bientôt que cela s'applique au cours. Et les Bulletins sont pratiquement tous écrits - les Lettres de Règlement sont pratiquement toutes écrites là-dessus mais je n'ai pas eu l'occasion de les finir, de les

signer ou quelque chose comme ça. Mais nous avons utilisé ceci, néanmoins, depuis un petit moment - à savoir, strictement, une Condition est un Etat d'Opération. Du point de vue organisation, c'est un état d'opération.

Et assez étrangement dans l'univers MEST, il y a plusieurs formules reliées à ces états d'opération. Et si, par exemple, l'Angleterre, le gouvernement britannique, les connaissait ou si le gouvernement des États-Unis les connaissait, ils ne s'attireraient pas énormément d'ennuis. Mais dans l'état actuel des choses, ils ne les connaissent pas et ils s'attirent un tas d'ennuis.

Il y a apparemment certaines formules qui doivent être suivies dans cet univers, sinon on fait la culbute.

Je vais vous donner une idée de la Formule d'urgence. La Formule d'urgence - naturellement, nous sommes bien plus habitués à être dans un Etat d'Urgence sur cette planète que dans n'importe quel autre état. Et néanmoins, il y a une certaine façon de s'y prendre avec une Urgence. Et un statut d'Urgence est déclaré purement et simplement du fait qu'une statistique descend. Ce qui veut dire : les statistiques sont descendues. Peu importent quelles statistiques. Si elles étaient censées monter et qu'elles sont descendues, eh bien, c'est une Urgence.

Maintenant, l'inverse peut aussi se produire. L'inverse peut se produire. Prenons le nombre d'étudiants dans une unité. Disons qu'il continue à augmenter, encore et encore, et qu'il ne descend pas. Vous voyez ? Donc, de façon évidente, les étudiants ne complètent pas au même rythme qu'ils sont mis dans l'unité, donc il doit y avoir un ralentissement d'un genre ou d'un autre dans cette unité. Donc cela créera aussi un Etat d'Urgence.

Donc, c'est que la statistique désirable n'a pas été atteinte. Et la statistique qui devrait descendre monte ou la statistique qui devrait monter descend.

Eh bien, prenons le revenu brut d'une organisation dans son ensemble. Cela a à faire avec, disons, une baisse. Et c'est une baisse constante. Bon, une semaine, on n'y fait pas attention. Deux semaines, on commence à y faire attention. Trois semaines, eh bien, on a sacrament intérêt à y faire attention. Vous voyez ? Et si cela se fait constamment dans une organisation et que ça descend, descend, descend pendant quatre semaines consécutives, nous les déclarons en Etat d'Urgence.

Eh bien, la déclaration est publiée par Directive du Secrétariat du Directeur Général, ce qui est un ordre positif. En d'autres mots, c'est un ordre écrit, affiché. Les gens ne sont pas laissés dans l'ignorance en ce qui concerne cet Etat d'Urgence. Vous aviez juste une unité dans ce cours qui est passée dans un Etat d'Urgence. Eh bien, il y a plusieurs Lettres de Règlement qui y sont liées et je ne vais pas particulièrement me donner la peine de les décrire. Mais il y a certaines actions que l'on doit entreprendre quand un Etat d'Urgence est déclaré.

Et la première de ces actions est, eh bien, vous pouvez dire : « Faites de la promotion. » Cela s'applique à une organisation. Pour un individu, vous feriez mieux de dire : « Produis. » C'est la première action. Sans tenir compte de toute autre action, sans tenir compte de quoi que ce soit d'autre, eh bien, c'est la première chose sur laquelle on doit mettre son attention.

Très souvent, vous trouverez qu'au moment où l'Urgence a été remarquée - bon, disons qu'il s'agit de vous, vous trouvez que votre argent baisse à toute allure et que vous n'êtes

pas en train d'en faire rentrer autant que vous le devriez et il y a de moins en moins d'argent, et ainsi de suite. Eh bien, en fait, vous êtes dans un Etat d'Urgence.

Donc, la chose correcte à faire, suivant M. Wilson, un thétan qui a débarqué d'un endroit quelconque - oui, c'est vrai. Il avait l'ambition de mettre fin à la Grande-Bretagne. Et ça, c'est de la diffamation et de la calomnie et il faudra le supprimer de la bande. Mais enfin bref, il a vraiment fait cette déclaration : il dit que l'Angleterre devrait être une puissance de quatrième classe. Et il est en train de réaliser son postulat. Vous ne saviez pas qu'il avait dit ça ? Oh oui ! Il s'agit d'une déclaration publique qu'il a faite dont on parlait juste après qu'il a quitté les États-Unis, avant d'être élu.

En tout cas, il y arrive. Mais maintenant, vous voyez, il constate que l'organisation qu'on appelle le gouvernement est dans un piètre état économiquement parlant, alors il économise.

Eh bien, le gouvernement des États-Unis fait tout le temps ça. Dès qu'il découvre que sa balance financière n'égale plus son « *trucmuche* » et que les idées du Secrétaire des Finances, qu'il vient de recevoir de la première cellule du Parti Communiste ou d'ailleurs - ou quel que soit l'endroit d'où ils tirent leurs idées...

Le gouvernement des États-Unis, vous savez, dirige son économie aujourd'hui directement d'après *Das Kapital* de Karl Marx. Si vous ne le croyez pas, lisez *Das Kapital*, si vous le pouvez. Bon, voilà qui ressemble terriblement à une incitation au désordre et ça paraît très extrême, mais ce n'est qu'une déclaration très banale. Même le *Wall Street Journal* l'a remarqué. La formule de l'économie selon *Das Kapital* est : « De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins ». Socialisme. C'est la formule d'imposition contenue dans *Das Kapital* de Karl Marx, écrit aux environs de 1879 ou quelque chose comme ça. Voyez ? Et aujourd'hui, les gouvernements du monde suivent ce principe. Et ces gouvernements capitalistes s'en donnent à cœur joie avec ça.

Eh bien maintenant, supposons qu'ils économisent quand ils constatent qu'ils sont en train de faire faillite. Supposons que ce soit leur première étape. *Aaaahhhh*. Chaque fois qu'ils se remettent d'une Urgence, ils seront plus petits et moins capables. Et si même c'est tout ce qu'ils font. Vous suivez ? Ils violent la véritable Formule d'Urgence. Il y a une véritable Formule d'Urgence. Elle *existe* dans cet univers. C'est dans la trame de cet univers. Et sa première ligne, sa première ligne, la première action de grande envergure que vous faites, c'est, faites de la *promotion*.

Vous avez drôlement intérêt à faire de la promotion. Et cela comprend de la part d'un individu ou d'une usine l'idée qu'il a intérêt à faire connaître ses intentions, et ainsi de suite.

Maintenant, après avoir fait de la promotion et après que vous avez cela bien en main, vous économisez. Mais vous devez faire cela d'abord. Ne vous inquiétez pas de l'économie. Inquiétez-vous de promouvoir.

Alors, qu'est-ce que la promotion exactement ? Eh bien, consultez le dictionnaire. C'est de faire connaître les choses ; de sortir les choses ; c'est de se faire connaître, de sortir ses produits, ou quelque chose comme ça.

Pour un artiste, disons qu'il voit que ses statistiques sont fichues. Un jour, tout à coup, il regarde et son compte bancaire est à zéro, et ce genre de choses et le propriétaire est en train

de camper sur le palier du premier et ainsi de suite. Eh bien, il doit d'abord et avant tout faire de la promotion.

Il a intérêt à prendre ces trois tableaux académiques qu'il s'amuse à barbouiller et il a intérêt à s'asseoir toute la nuit et à finir ces choses très vite. Il a intérêt à emballer tous les autres tableaux qu'il avait déjà terminés ; il a intérêt à les amener dans une galerie, illico presto. Et il a intérêt à appeler un gars de la presse d'un genre ou d'un autre et de dire : « Je fais une exposition. » Vous voyez, et peu importe combien de francs ou de centimes il lui faudrait emprunter pour téléphoner ou pour mettre l'annonce dans le journal ou faire imprimer des brochures disant qu'il fait une exposition. Vous voyez, ça n'a pas d'importance. Fais de la *promotion*, mon gars. Faisons-la ici, faisons-la là-bas, remettons les lignes d'aplomb, voyez ? *Haah !*

À présent, économisez. Vous suivez ?

Bon, je vous donne la formule très grossière. Et ensuite il doit se préparer à fournir. Eh bien, il pourrait, en fait, pendant qu'il faisait de la promotion, avoir vendu une demi-douzaine de tableaux. Eh bien, ensuite il économise et puis il peint et il fournit. Vous voyez l'idée ?

Donc, c'est dans cette action. Et quand vous trouvez que votre statistique est en baisse, vous devez d'abord faire de la promotion et quand vous avez votre promotion bien en main, alors vous avez intérêt à économiser et ensuite vous avez drôlement intérêt à vous préparer à fournir.

Et c'est le un-deux-trois. Si vous le faites à l'envers, vous êtes fichu.

Eh bien, il existe une autre Condition connue sous le nom d'Affluence. Et c'est l'une des Conditions les plus dangereuses qui soit, et personne ne la reconnaît comme telle. Prenons, prenons un certain gars au sud de la partie nord-est de la banlieue de Chicago. Et il s'est toujours débrouillé avec vingt-cinq centimes dans la poche. C'est à peu près tout l'argent qu'il a jamais eu en poche. Et tout d'un coup, il va jouer aux dés et il gagne dix mille dollars. Eh bien, quelle est son Opération Normale ? *Ouah ! Heu !*

Je me rappelle un film célèbre dans lequel Victor McLaglen jouait, qui montrait magnifiquement cela. C'était *Le Mouchard*. Et il se fait payer une énorme somme d'argent pour livrer un de ses camarades soldats de l'IRA (Irish Republican Army, Armée Républicaine Irlandaise, ndt). Et il claque tout, voyez-vous ? C'est un exemple merveilleux. La première impulsion qu'a quelqu'un quand il reçoit autant que ça, c'est de devenir vraiment très riche.

Donc qu'est-ce que ce gars de la banlieue est de la partie sud de la banlieue nord de Chicago - que fait ce gars ? Oh, eh bien, il s'achète une maison, dont les futures traites seront de 175 dollars par mois. Il s'achète une voiture, dont les futures traites seront de... Il a de quoi payer tous les acomptes pour ces choses, vous voyez ? Il s'achète une montre. Il fait des frais pour tout un tas d'habits dont il n'a pas besoin. Et il néglige de rembourser qui que ce soit envers qui il a des dettes. Et ses dix mille dollars sont partis. Il en doit maintenant vingt mille autres et il n'a pas la moindre chance de les rembourser. Il a violé la Condition d'Affluence. Et l'état de la Formule d'Affluence a été absolument violé, d'une manière fantastique.

Eh bien, la première chose que vous devez faire en Affluence, c'est d'économiser, à l'instant même : vous avez reçu dix mille balles. Vous ne les attendiez absolument pas. Vous ne saviez pas qu'ils allaient être là et ainsi de suite. Recouvrez-les rapidement avec votre cha-

peau et économisez. Dites : « Où est-ce que l'on gaspille de l'argent ? » *Boum !* Il faut, tout de suite.

Et faites très, très attention de ne rien acheter qui implique un engagement futur. N'achetez rien qui implique un engagement futur, n'embauchez personne d'une façon qui vous engage pour l'avenir — rien. Vous voyez, tout cela fait partie de cette action d'économiser. Serrez la vis.

Dénichez toutes les factures possibles et imaginables que vous puissiez dénicher, le moindre sou que vous devez à quiconque où que ce soit dans l'univers et payez-les. « Payez chaque facture » constitue votre prochaine grande étape. Faites tout baisser dans toutes les directions jusqu'à ce que ce soit aussi près de zéro que vous le pouvez, ou à zéro.

À présent, investissez ce qui reste dans des commodités qui faciliteront la prestation de vos services. Améliorez les possibilités de fournir vos produits. Voyez, des commodités qui faciliteront la prestation de vos services.

Et une partie de la formule consiste à découvrir ce qui a causé la Condition d'Affluence et à le renforcer. Vous voyez ? Déplacez légèrement votre opération ou ce que la vie, ou vous, faites, et ainsi de suite de façon à inclure cette zone et ce domaine d'Affluence.

Bon, si vous faites ces choses et ainsi de suite, eh bien, la vie ressemblera à un rêve. Mais vous remarquerez que la Condition d'Urgence, si elle était mise en œuvre au départ en économisant, empêcherait de diffuser quoi que ce soit afin de produire assez d'argent pour faire monter la statistique. Donc, si vous passiez dans une Condition d'Urgence et que vous économisiez instantanément, soit vous resteriez toujours dans cette Condition d'Urgence ou alors si vous en sortiez, vous trouveriez que votre organisation serait plus petite ou que vous seriez plus petit ou auriez moins d'ampleur parce que vous avez appliqué la formule de l'Etat d'Affluence à la Condition d'Urgence.

Et tout ce que vous devez faire, c'est de mal appliquer l'une de ces formules : être dans la Condition B et dire que vous êtes dans la Condition A ou continuer dans la Condition A alors que vous êtes passé dans la Condition B - en d'autres termes, opérer d'après la mauvaise formule - et vous allez complètement empêtrer l'organisation. Complètement l'empêtrer.

Bon, dans le cadre de la Formule d'urgence, ces choses vont être publiées de manière très détaillée. En fait, une de ces formules comporte environ treize étapes. Il y a certains points majeurs. Ce sont ceux dont je parle.

Si par exemple vous étiez passé dans une Condition d'Urgence et qu'après vous n'avez pas changé - après avoir fait de la promotion, vous n'avez pas fait de changement dans votre opération, eh bien, vous êtes parti pour une autre Condition d'Urgence, vous voyez ? Donc cela doit en faire partie. Vous avez intérêt à changer votre base d'opération. Vous avez intérêt à faire quelque chose pour changer la base d'opération, parce que cette base d'opération vous a mené dans une Urgence, donc pour sûr, vous avez intérêt à la changer.

Mais l'Affluence, l'Affluence : vous devez avoir fait quelque chose de terriblement correct pour recevoir autant d'argent. Eh bien, vous avez drôlement intérêt à découvrir ce que c'est ! Et c'est la recherche que vous entreprenez. Vous entreprenez une recherche, à l'étape appropriée, vous passez tout en revue et vous revoyez tout ça. Après avoir donné quelques commodités pour faciliter le service et vous être remis d'aplomb, et c'est la fin de toute cette

grande marmite d'argent qui est arrivée, alors vous avez intérêt à regarder-regarder-regarder, regarder-regarder-regarder. Diable, qu'est-ce qui a causé ceci ? Parce que vous pourriez avoir une idée fautive de ce qui l'a causé. Cela aurait pu être un coup de chance complet, ou cela aurait pu être ceci ou cela.

Mais vous avez intérêt à partir à la chasse et à rechercher et à regarder et à observer très soigneusement et à dire : « Ah, oui, mais oui ! C'est parce que j'ai com... » Eh bien, dans le cas d'un peintre, vous voyez : « C'est parce que j'ai commencé à être gentil avec les femmes des rédacteurs en chef, des peintres et des gars des galeries d'art. C'était le programme que j'ai démarré le mois dernier : « Être gentil avec la maîtresse de maison. » *Hm.* Donc après ça, je vais toujours être gentil avec la maîtresse de maison. » Vous suivez ? Oh, cela fait l'effet d'une bombe, vous voyez ? Magnifique. Après ça, gentil avec la maîtresse de maison, les Conditions d'Affluence se produisent de temps en temps. Vous suivez ? Ce sera un truc cinglé de ce genre-là.

Vous auriez pu penser que c'était parce que le monde était soudain plus conscient de l'art. Ça n'avait rien à voir avec ça, vous voyez ? Jusqu'à ce que quelqu'un puisse définir ce qu'est l'art, le monde ne risque pas d'en devenir plus conscient.

Donc voici un cas où vous pourriez entrer dans une Condition d'Opération sans le savoir, ne pas y prêter attention, continuer comme si vous étiez dans une autre Condition d'Opération et tout d'un coup faire la culbute. Tout le truc s'écrase, tout simplement, et vous ne savez pas très bien ce qui vous arrive. Tout ça, c'est un grand mystère. Mais si vous connaissez ces formules d'opération (qui sont, soit dit en passant, au nombre de cinq), eh bien, vous êtes en drôlement bonne posture.

Alors, la Condition la plus basse, la plus fondamentale et la plus embrouillée est la Condition d'Urgence. Quand vous êtes dans un Etat d'Urgence, mon vieux, il faut y aller avec promptitude.

Bon, maintenant, une partie de la Condition d'Urgence contient cette petite phrase : « Vous devez raffermir la discipline » ou « Vous devez raffermir l'éthique ». Pour un individu, cela signifierait simplement, eh bien, ne pas aller au café tous les vendredis soir, vous savez ? Raffermissons la discipline. Restons à la maison pour travailler tard, vous voyez ? Restons à la maison, et préparons notre travail pour demain ou quelque chose comme ça. Vous saisissez l'idée. Discipline raffermie. Soyez un peu plus régulier au travail. Travaillez un peu plus dur. Quelque chose de ce genre, vous voyez ? Ne commettez pas autant de bourdes. Ne faites pas autant d'erreurs. Cela ferait partie de cette action d'opération.

Et, le résultat, sur le plan de l'organisation, lorsqu'un Etat d'Urgence est assigné, supposons que l'activité ne sorte pas de cette Urgence ; peu importe ce qui a provoqué l'Urgence, supposons que l'activité ne sorte pas de l'Urgence - en dépit du fait qu'on les a étiquetés « en Etat d'Urgence », on leur a ordonné de « suivre la formule, » on leur a dit de « s'y mettre avec promptitude » et de « remettre les choses d'aplomb » et on s'aperçoit qu'ils font toujours des erreurs ; la statistique descend et continue de descendre et ainsi de suite. Alors, que faites-vous ? Il ne reste qu'une chose à faire et c'est la discipline. Parce que la vie elle-même va discipliner l'individu. La vie elle-même va discipliner l'individu très cruellement et sauvagement.

Quand on vivait dans une autre ère, dans une période moins socialiste, le résultat était que l'on mourait de faim. Dans une entreprise, eh bien, on ferait faillite, vous voyez ? C'est une situation catastrophique.

Et cela conduit d'habitude à une situation d'éthique. Le gars qui meurt de faim va tout naturellement voler. Les faillites finissent aux tribunaux de commerce. Cela devient une situation d'éthique qu'on le veuille ou non. La justice vous montre ses dents.

Donc, la règle du jeu est que si un Etat d'Urgence est ignoré et que les étapes ne sont pas menées à bien (vous comprenez que « pas menées à bien » est différent de « pas entreprises »), eh bien - et la Condition continue, alors on annonce après un certain temps que la Condition a été continuée. Et si la Condition est continuée au-delà d'un laps de temps spécifié, alors, ça y est. Cela doit devenir une affaire d'éthique. Parce que de quelle autre façon pourriez-vous remettre d'aplomb cette activité ? Il doit y avoir quelqu'un qui fait des gaffes à tire-larigot, placé sur la plupart des lignes de comm, vous voyez ? Il y a un certain problème d'éthique à l'œuvre. Il doit y avoir quelqu'un qui refuse de fonctionner. Vous voyez ? Il y a quelqu'un qui a mis les freins au point que vous en sentez la fumée. Et donc vous passez à une situation d'éthique.

Eh bien, l'Etat d'Opération Normale est la seconde Condition et c'est censé être une Opération Normale, tout simplement. Cela ne signifie pas « stabilité », Vous pourriez l'appeler une « condition de stabilité » et, probablement, cela devrait être appelé une condition de stabilité, excepté pour ce petit facteur : cet univers n'admet pas un état statique - en n'employant pas notre définition du mot « statique » - mais il n'admet pas de non-augmentation, pas de non-diminution. Vous ne pouvez pas avoir de Condition dans cet univers où il n'y a pas d'augmentation et pas de diminution qui soit une Condition totalement stable. Il n'y a rien de tel dans cet univers, d'un bout à l'autre. Il n'y a rien qui reste toujours pareil.

Prenez certaines des substances les plus dures qui soient, qui assez curieusement sont le plutonium et quelques autres éléments semblables. Ces choses diminuent, vous voyez, ou explosent. Prenez le plomb. Vous dites : « Eh bien, le plomb subsiste très longtemps. » Eh bien, je vous invite à regarder le plomb de certaines églises et ainsi de suite et vous trouverez qu'il diminue. Si résistant que l'élément soit censé être, il diminue quand même.

Et prenez un arbre ou un corps après qu'il a atteint sa taille supposée et ainsi de suite, eh bien, il ne reste pas longtemps à un niveau absolu. Vous voyez, soit il augmente, augmente, augmente, et lorsqu'il atteint ce niveau et ainsi de suite, vous trouverez qu'en fait il diminue. Ainsi donc, les personnes très vieilles ont en fait rapetissé.

Vous comprenez, je ne parle pas du point de vue de : « C'est correct ». Je dis simplement que c'est la façon dont cet univers est arrangé. Je vous donne certaines lois que j'ai réussi à tirer de cet univers. Et lorsque l'accord des êtres et l'imbrication des organisations et de matériel et ce genre de choses... quand ces choses fonctionnent eh bien, vous découvrirez qu'elles sont régies par ces lois universelles.

Celles-ci sont tout à fait intéressantes parce qu'elles rendent complètement inutile l'économie telle que nous l'avons connue. Et elles supplantent l'économie par une base d'opération différente. Nous ne nous attendons pas à enseigner ces choses à quiconque, en particulier, mais ce qui nous intéresse certainement, c'est de les utiliser nous-mêmes. Ce sont des données très précieuses.

Alors, la Condition d'Opération Normale n'est pas une Condition de stabilité. Et donc, je ne vais pas l'appeler « stabilité » - bien qu'elle soit probablement censée s'appeler « stabilité » - parce que ça ne se peut pas. Opération Normale doit être une augmentation routinière ou graduelle. Et il doit y avoir une augmentation régulière, routinière, graduelle. Et s'il n'y a pas d'augmentation graduelle, il n'y aura pas de Condition de stabilité. Vous ne pouvez avoir d'état d'existence totalement équilibré, qui ne finisse pas par se casser la figure. À la seconde où vous obtenez cet état équilibré dans cet univers, il commence à se détériorer. Donc un état de stabilité finirait par se détériorer.

Eh bien, pour empêcher une détérioration, vous devez avoir une augmentation. Cette augmentation n'a pas besoin d'être spectaculaire, mais il doit y avoir quelque chose. Il doit y avoir une légère augmentation présente.

Eh bien, la façon dont vous maintenez une augmentation quand vous êtes dans un Etat d'Opération Normale consiste à ne rien changer - vous ne changez pas la moindre chose. Vous laissez juste aller les choses et vous êtes très gentil concernant tout cela. L'éthique est très modérée. Le facteur justice est tout à fait modéré et tout à fait raisonnable, voyez-vous ? Et il ne se passe rien de très désespéré, vous voyez ? On ne prend pas particulièrement d'action brutale. Les gens traînent dans une vieille chemise ou quelque chose comme cela. Eh bien, laissez-les traîner dans une vieille chemise. Peut-être que cela fait partie de l'augmentation de la statistique. Vous n'en êtes pas sûr, vous voyez ? Mais vous n'allez pas retourner les choses alentour.

Eh bien, ce que vous faites c'est que vous examinez très soigneusement la moindre hausse de statistique. Chaque fois qu'une statistique s'améliore - laissez-moi vous le donner plus précisément - chaque fois que la statistique s'améliore, alors examinez-la soigneusement et découvrez ce qui l'a améliorée et ensuite faites-le. Ce sont les seuls changements que vous faites. Et chaque fois qu'une statistique empire légèrement, découvrez vite pourquoi et remédiez-y. Et vous jonglez simplement avec ces deux facteurs : la statistique qui s'améliore, la statistique qui empire. Réparez la statistique qui empire, et vous trouverez, inévitablement, qu'un changement a été fait dans la zone où la statistique a empiré. Un changement a été fait. Vous avez intérêt à vite ôter ce changement des lignes. Et lorsque vous trouvez qu'une statistique s'améliore, quelque chose comme ça, vous avez intérêt à découvrir *comment* ça se fait qu'elle s'améliore.

Vous découvrez très souvent que cela peut dépendre d'une personne. Vous avez peut-être une nouvelle personne à un certain poste ou quelque chose comme cela, et elle s'en sort extrêmement bien, vous voyez ? Eh bien, une des façons de les améliorer, c'est de les encourager avec une tape dans le dos et de les donner en exemple, voyez-vous ? Donnez-leur une petite augmentation, quelque chose comme cela. Mais augmentez cette statistique.

Nous avons fait un mailing, ou nous avons fait quelque chose, ou nous avons pris contact avec quelqu'un, ou nous avons parlé à un différent type de personnes récemment et tout à coup notre statistique est un peu meilleure. Eh bien, nous avons intérêt à faire le rapprochement, très soigneusement, avec le fait que nous avons parlé à ce type de personnes, et sans abandonner ce que nous faisons auparavant, à faire aussi cette autre chose. Vous voyez ?

Et, par conséquent, vous trouverez que votre statistique n'arrête pas de monter et les statistiques qui empirent tendent à s'estomper. Et vous continuez en jonglant avec ces facteurs

de cette façon. C'est juste une chose très chouette, ce n'est pas une opération paresseuse ; c'en est une où l'on est très vigilant. Vous regardez vos statistiques.

À présent, laissez-moi vous donner un exemple de ce que j'entends par là sur le plan de l'organisation. Bien sûr, nous avons des tableaux OIC et ce genre de choses avec lesquels observer les statistiques, et tout doit pouvoir être mis sous forme de statistique. C'est-à-dire que vous devez pouvoir avoir une statistique de n'importe quoi, où que ce soit dans une opération. Si vous ne le pouvez pas, eh bien, tout est basé sur des rumeurs et Dieu sait quoi d'autre et vous aurez très rapidement des ennuis. Peut-être que votre propre vie ne connaît des ennuis que parce que vous ne la mettez pas sous forme de statistique.

Il est très rare, par exemple, qu'un employé regarde sa paye comme une statistique. Si un gars, par exemple, ne reçoit rien que la même paye depuis eh bien deux ou trois ans, c'est un Etat d'Urgence. Vous suivez ? Bien que la statistique n'ait pas chuté, c'est l'autre façon dont vous pouvez entrer dans un Etat d'Urgence, parce que tôt ou tard cela va décliner. Cela va s'effondrer.

Vous n'avez jamais vu une chose aussi stupide. Nous avons quelques organisations qui ne montent jamais et qui ne chutent jamais. Et certainement, après deux ou trois ans à ne jamais monter ni descendre, l'une d'elles a envoyé ici un câble hystérique l'autre jour disant qu'elle ne pouvait pas payer son loyer. Vous voyez ?

Allons bon. Sans qu'il se produise quoi que ce soit de dramatique, elle s'est mise elle-même dans une Urgence, vous voyez ? La statistique n'avait pas diminué de manière visible. C'était juste le fait qu'il y avait cette ligne - horizontale, horizontale, horizontale, pas d'augmentation sur toutes ces années. *Pouf*. Tout d'un coup, *boum*, elle est tombée dans une sorte d'Etat d'Urgence qui est arrivé subrepticement, vous voyez ?

L'Etat d'Urgence qui arriverait subrepticement, pour quelqu'un qui aurait un revenu par là, il se trouve qu'il appartient à la trame de l'univers lui-même. Vous avez des choses comme l'inflation. Les choses perdent de leur valeur, donc si vous aviez le même revenu, il n'achèterait pas autant. Et en fait, c'était une statistique en déclin. Est-ce que vous suivez ? Je veux dire, bien qu'elle avait l'air horizontale, en fait elle déclinait. La civilisation autour d'elle croissait, de sorte qu'elle n'avait pas l'importance relative pour la civilisation environnante qu'elle aurait dû avoir. Donc ce n'était pas horizontal du tout. Et tout d'un coup, elle se trouve dans une Urgence - ne peut pas payer son loyer.

Donc l'employé individuel qui s'est fait un nombre x de dollars par semaine au cours des trois dernières années et n'a eu aucune augmentation - aucune augmentation, aucune perspective d'augmentation ou quoi que ce soit de ce genre - ne réalise pas qu'il a devant lui une catastrophe. Il pense qu'il s'agit de sécurité, l'idiot. Mais pour sûr, s'il n'avait eu aucun changement d'aucune sorte dans son statut salarial pendant cette période, il est face à une Urgence personnelle, ne serait-ce que parce que l'inflation elle-même va le rattraper. Ses pièces de 25 cents, eh bien, elles n'achètent pas autant de cigarettes qu'avant, donc c'est en fait une statistique en déclin. Dans l'expansion du monde qui l'entoure et tous les gens avec lesquels il évolue, et ainsi de suite, leurs statistiques changent, mais pas les siennes. Ses semblables peuvent acheter plus de loisirs, mais ils ne gagnent pas plus d'argent avec lequel acheter les loisirs. Vous voyez, ces tout petits facteurs vont entrer dans sa vie et bien qu'il ne les ait pas du tout remarqués, il voit ces statistiques horizontales et ne se rend pas compte qu'il est dans un Etat d'Urgence.

Bon, eh bien, comment sort-il d'un Etat d'Urgence ? Évidemment, demandez à M. Wilson : économisez. Oh, vous le traitez comme un Etat d'Affluence, hein ? Eh bien, regardez, qu'il le sache ou non, il agit comme s'il était dans un Etat d'Affluence. Et s'il essaye de suivre ça en économisant d'abord sans promouvoir, il va ensuite se retrouver avec toutes les conséquences d'Urgence. Si vous commencez à *appliquer* l'une de ces formules de Condition à la mauvaise Condition, vous allez mettre en branle les conséquences de celle dans laquelle vous êtes. Elle est négligée. Donc si vous voulez *vraiment* aller dans une Urgence, soyez dans une Urgence et appliquez une Formule d'Affluence. En Urgence, appliquez la Formule d'Affluence - mon vieux, vous êtes en Urgence ! Ça va vous faire vous effondrer. Est-ce que vous suivez ceci ? Et, tout cela est caché et hors de vue.

Nous ne parlons pas de quelque chose qui a juste été inventé ou qui est une bonne idée. C'était ce qui se trouvait derrière le fonctionnement de la machine appelée l'univers physique. Si ces choses ne se produisaient pas - que ce soit parmi les formes vivantes ou les organisations ou les éléments chimiques ou les rochers ou quelque chose comme ça - si ces actions n'avaient pas lieu, d'une façon ou d'une autre... comment - c'est très dur à voir. Et pourtant elles sont là. La matière suit ces formules. D'autres choses suivent ces formules, vous voyez ?

Eh bien, bien sûr, elles deviennent un petit peu plus flexibles lorsque vous les appliquez à la vie et la vie peut en faire un peu plus dans ce domaine. Ça ne gît pas là comme un rocher, à simplement s'éroder, vous voyez ? La vie a plus de volonté et peut donc appliquer la Condition de façon très catégorique.

Donc, nous avons ici une Condition d'Opération Normale, un individu est dans une Opération Normale, apparemment, et puis la courbe ne monte plus et elle reste là, horizontale. Tout le monde se sent sûr. Ils sentent tous que tout va bien. Simplet, Bêta & Cie, avocats - ils ont *toujours été là*, vous voyez, donc ils seront *toujours* là, bien sûr. Et à leur grand étonnement, ils finissent au Tribunal de Commerce. Et comment diable en sont-ils arrivés là, leurs revenus n'ont jamais changé. Ils disent : « Comment ça se fait ? » Vous savez ? « *Ah-hein !* »

Donc la vie n'est que fatalité et la vie est tout à fait fantastique et la vie est tout à fait incompréhensible. Eh bien, ils ne connaissaient pas les lois, et c'était ça la vraie loi qu'ils auraient dû suivre. Simplet, Bêta & Cie et ainsi de suite n'auraient pas dû avoir des revenus totalement égaux depuis 1832. Si ça n'a rien fait pour les améliorer, ça les a menés à une Urgence. Et elle va finalement réagir comme si elle était dans une Urgence. Et comme ils ne se préoccupaient pas de parer à une Urgence, bien sûr, c'est devenu une *véritable* Urgence. Et tout d'un coup, eh bien, c'est là...

Ils ne savent jamais comment cela leur arrive, soit dit en passant. Il y a l'un des plus célèbres bottiers d'Angleterre - Peal - qui a coulé l'autre jour. Mais, nom d'une pipe, ils ont fait des bottes pour la royauté depuis des temps immémoriaux. Henri VIII avait probablement des bottes fabriquées chez Peal & Cie, vous voyez ? Fantastique. Ils ont fait un fabuleux travail de bottier. Ils ne sont plus parmi nous. Et ils ont jeté le blâme sur tout un tas de choses. Ils ont jeté le blâme dans toutes sortes de directions. Ce qui est drôle, c'est qu'ils étaient si apathiques à propos de tout le truc, qu'ils ne se sont même pas donné la peine de vendre le nom de la société. N'importe quel fou aurait pu acheter le nom de la société et créer une ligne de chaussures faites à Boston - à Lynn, Massachusetts - et tamponner « Peal » dessus. C'est ce qu'ils ont fait pour les Stetson. Vous ne pouvez plus vraiment avoir un Stetson qui soit un

Stetson. Dobbs ou quelqu'un d'autre a acheté Stetson, et ils ont juste tamponné « Stetson » sur les chapeaux.

Eh bien, ils étaient si apathiques en rapport à la chose tout entière, et c'était tellement incompréhensible pour eux, ils ont soudain fait faillite, vous savez ? Faillite. Eh bien, vers 1835 au plus tard, ils auraient dû commencer à faire de la publicité. Peu importe combien de pieds royaux avaient été recouverts par des bottes de chez Peal, vous voyez ? La royauté et tout ça. Ils n'ont probablement jamais pensé à donner cinq mille livres à quelqu'un ou quelque chose comme ça pour porter le nom de la société sur ses bottes en lettres blanches, vous savez ? Je veux dire, aussi crûment que ce soit, ils n'ont pensé à rien. Est-ce que vous voyez ?

Et c'est comme ça que les civilisations tombent en morceaux. Les civilisations en général ne connaissent pas ces formules et elles font *pfitt* ! « Eh bien, il y a toujours eu un Empire Romain. Il y aura toujours un Empire romain. » En fait, l'Empire romain est passé en Affluence, a essayé de la traiter comme une Opération Normale et a disparu du domaine de l'Homme. L'Affluence dans laquelle ils sont entrés a été produite par Jules César. Il a étendu les frontières de l'empire de façon fantastique, soudaine et immédiate. Il a aussi violé la Procédure d'Opération Normale de l'Empire romain, qui était la *Pax Romana* ; construire les routes, les garder ouvertes et maintenir la paix partout et faire du commerce avec chacun et ne gouverner personne - qu'ils aillent au diable. Et c'était la manière dont l'Empire romain procédait et tout allait bien. Ils procédaient ainsi depuis - oh, longtemps.

Tout à coup, cet oiseau arrive et il a l'idée de conquête. Il faisait une répétition pour Hitler ou quelqu'un. Et il a cette idée que la chose à faire est d'étendre les frontières et de devenir riche et de rendre tout le monde riche et de rendre tout le monde riche soudainement, sans aucune structure fondamentale ou quoi que ce soit. Alors, oh, mon Dieu, il a pris cette région, cette région et cette autre région - cette région-ci était terriblement affectée par ce dingue.

C'était typique, soit dit en passant, comme je vous l'expliquais l'autre jour, la façon dont ils suivent les gens qui n'ont pas de bon sens. Il y avait un homosexuel épileptique. Dieu tout-puissant. Merveilleux. Comment diable quelqu'un pouvait l'écouter, je ne saurais le dire. Mais vous n'êtes probablement pas conscient du fait que les principales batailles menées pour la possession des Iles britanniques ont été livrées juste à quelques kilomètres de Saint Hill ici, dans la forêt d'Ashdown. Elles ont eu lieu juste derrière la colline là-bas.

Eh bien, ce dingue a fait des choses comme prendre les Iles britanniques, qui depuis des années et des années - des décennies - obtenaient de la poterie romaine et du tissu romain et des pièces de monnaie romaine. Et l'ancienne ligne des bateaux phéniciens qui transportaient de l'étain et ainsi de suite venait ici dans le sud. Ils faisaient du commerce, voyez-vous ? Et ce bras de mer là-bas, vous pouviez sauter par-dessus si un jour vous ne vous sentiez pas trop lourd. Et la marchandise venait d'Europe. Et les Iles britanniques se trouvaient ici en communication très étroite avec, entre guillemets, « l'Empire romain ». Cette civilisation était très agréable et ils étaient très épris de cette nouvelle civilisation. (Elle avait l'air nouvelle pour eux.)

Et par exemple, ils avaient une civilisation plus ancienne qu'ils suivaient, dont on a trouvé des restes en Irlande. Eh bien, elle était assez forte ici, et elle avait des chars en osier et des choses comme ça. Et cette nouvelle civilisation leur semblait pas mal du tout. Ces poteries avaient l'air pas mal du tout, et ces toges, elles avaient l'air rudement bien, et ainsi de suite.

Et en fait ils se rassemblaient sur la côte comme les gens le font de temps en temps avec les scientologues dans un groupe, vous savez ? Ils veulent tout savoir, vous savez ? Qu'est-ce que c'est, tout ça ? Vous savez ? Et ainsi de suite. Et si vous n'avez pas de suppressif présent, eh bien, ils vous font parler pendant des heures.

Les Britanniques se seraient rassemblés en ligne sur la plage là-bas s'ils avaient entendu dire que les Romains venaient leur montrer comment réparer quelques bricoles, vous savez ? Ils auraient dit : « *Hourra !* Salut, comment ça va ? Bon sang, ça fait un sacré bout de temps qu'on vous attendait. Moi, je sais un peu le latin. Écoutez ça : *Pax vobiscum*.

Non, ce dingue de César, il prend des petits paniers, ou quelque chose qu'ils appellent des navires et il traverse en bateau. Et il débarque sur la plage avec ses troupes en formation de combat hostile, et il faut qu'il trouve quelqu'un avec qui se battre. Et il trouve quelques personnes avec qui se battre. Et bien sûr, ils se battent contre lui, parce que ça avait tout l'air d'une invasion. Il s'en est donné à cœur joie et puis pendant quelques centaines d'années, eh bien, vous aviez ce pays qui allait en trébuchant et qui essayait d'intervenir dans la politique de l'Empire romain et hors de l'Empire romain mais à l'intérieur de l'Empire romain et de temps en temps qui dirigeait l'Empire romain. Oh, dingue.

Affluence. Il a tout à coup eu cette formidable quantité de territoires, ces quantités formidables de peuples. Il a tout fait de travers. Il n'a pas vraiment fourni les produits - il leur a donné l'esclavage, pas la civilisation romaine. Ils n'ont pas traité ça par la Formule d'Affluence. Ils ont juste gaspillé les richesses de l'empire dans cette soi-disant conquête de nouvelles richesses et c'était la fin de l'Empire romain. Et après ça...

Certains autres facteurs politiques existaient dans le monde. Les Chinois, soit dit en passant, vers l'an un, ont battu les Russes à plates coutures. Ce n'est pas très connu mais - les Russes n'en ont pas fait la publicité. Ils ont plus parlé d'avoir inventé la télévision que de cette chose-là. Mais les Chinois les ont battus à plates coutures, et ils les ont réduits en miettes. Et ils ont battu en retraite - les Russes - et ils ont quitté et ont en fait évacué toute la Sibérie. Et les Chinois les ont conduits tout droit dans ce qui est maintenant l'Oural et ainsi de suite. Mon vieux, ils couraient et ils couraient vite, vous savez ? Ils avaient peur. Et ils étaient suffisamment puissants même ainsi. La Chine était à l'apogée de sa puissance en tant que nation civilisée. Voilà ce qui s'est *vraiment* produit en l'an zéro. Ce n'était pas le Christ, c'était ce cataclysme.

Et les Chinois sont arrivés et les Russes sont partis, ils ont déferlé dans cette région appelée la Pologne. Et ils ont continué à entrer en collision avec cette région. Et ils ont pris tous les peuples qui se trouvaient dans la région de la Pologne et de l'Europe centrale et ainsi de suite et c'était en fait de ce côté de l'Oural et ainsi de suite. Et ces gens ont juste été forcés de quitter leur terre natale par ce nouveau peuple qui avait été chassé, vaincu par les Chinois.

Et ces gens ont ensuite émigré vers le Sud, et ils ont continué à émigrer par vagues et à se battre, et ainsi de suite. Et il s'agissait en fait de vagues de réfugiés, et ils ont continué à traverser le Danube, et ainsi de suite. Et le Romain, il ne savait rien de tout ça. S'il avait été malin, il aurait traité cela comme une nouvelle Affluence d'un genre ou d'un autre, il n'aurait pas combattu ces gens. Ils n'étaient franchement pas dans un état d'esprit guerrier. Ils étaient vaincus. Ils avaient été vaincus par ces gens que les Chinois avaient vaincus, vous voyez ?

Oh, ils n'avaient ni bien domestique ni pain ni quoi que ce soit, et ils déferlaient par flots. Et ensuite ils s'organisaient quelque part dans les forêts allemandes ou quelque part en France, et ils s'assemblaient dans une région qui essayait de trouver une issue. Et l'Empire romain a barré leur retraite devant ces Russes qui les avaient chassés. Et ceci est en fait, apparemment, la véritable cause de... oh ! de choses telles que les Vandales et autres choses qui ont été effacées de l'histoire romaine. Ces types étaient tout simplement poussés sur l'empire. Et ils ont eu toutes sortes de folles aventures, et ainsi de suite. Mais ça les a anéantis.

Mais le Romain, à ce point-là - il ne pouvait pas faire face à quoi que ce soit. Il aurait probablement pu s'occuper de ces gens politiquement s'il avait continué d'opérer à son ancienne façon, la *Pax Romana*. Il aurait continué d'essayer de maintenir la paix et de garder les routes ouvertes. Il aurait dit : « Oui, eh bien, il y a beaucoup de territoire par là-bas, et il n'y a personne dedans. Pourquoi vous n'iriez pas là-bas les gars », vous savez ? Quelque chose comme cela. Au lieu de cela, il lui fallait garder cet empire à la noix assemblé par Jules César qui lui donnait des frontières. Jusqu'à ce moment-là, il avait possédé le monde entier sans mettre aucun panneau dessus, voyez-vous ?

Jules César est sorti et leur a donné l'Affluence en établissant des panneaux disant : « Ceci est territoire romain. » Donc, ils n'ont pas pu faire face à ces invasions barbares et ils ne sont plus parmi nous. Je ne sais pas si vous l'avez remarqué récemment, mais j'ai remarqué, lors de la dernière guerre, que ça n'a jamais causé beaucoup d'inquiétude à qui que ce soit, de se trouver face aux troupes italiennes. Ça les a tués.

Un bien, ces diverses Conditions... Et il y avait, historiquement, une énorme Condition d'Affluence qui a été commencée et qui a fait la culbute.

Eh bien, de plus, les Russes ne s'en sont pas bien sortis avec leur défaite parce qu'ils se sont retrouvés en Urgence, mais ils n'ont pas fait de promotion. Vous voyez ? Ils n'ont pas suivi la moindre formule. Eh bien, il vous faudrait imaginer ce qu'ils auraient dû faire, vous voyez ? Ils auraient dû faire la promotion de quelque chose :

« Nous pouvons vous être utiles, messieurs les Chinois », voyez-vous ? Ou « Peuple des Balkans, nous venons en paix », vous savez, ou quelque chose comme ça. Tout ce qu'ils ont fait, a été de marcher là-bas, battus, et tous ceux qu'ils rencontraient, ils leur coupaient la tête, vous savez ? *Mmm-mmm*. Ils ne connaissaient pas grand-chose aux formules.

Mais vous pouvez vous retrouver à faire la culbute de la façon la plus remarquable que vous ayez jamais souhaitée, dans votre vie : appliquez simplement la mauvaise formule à votre propre existence. Cela ne s'applique pas qu'à de grandes organisations, de grandes civilisations, ça s'applique à l'individu. Vous entrez dans une de ces Conditions, vous y êtes sans le savoir. Vous devez être dans l'une ou l'autre de ces Conditions, vous voyez ? Il n'y a pas d'autre Condition, Il n'y a pas quelque chose comme une « non-Condition ». Et vous êtes dans l'une ou l'autre d'entre elles.

Et ce qu'il y a de plus drôle, c'est qu'un Etat d'Urgence -vous savez - un Etat d'Urgence poursuivi est toujours un Etat d'Urgence, sauf que c'est pire. Et cet Etat d'Urgence dont on ne se remet pas avec une Formule d'urgence non terminée est *pire*. Et puis cette Condition est poursuivie et ainsi de suite ; c'est pire ! Il n'y a pas de Condition : « Urgence terminée parce que tout est mort. » C'est une des choses horribles à regarder dans cet univers : rien ne prend fin.

Vous pourriez probablement prendre n'importe quel pc et obtenir le tout dernier moment d'un duel qu'il a fait à quelque point inimaginable du passé, et vous découvririez dans une certaine mesure que le duel se poursuit toujours. Tout à fait intéressant. Il n'a jamais vraiment renoncé, vous voyez ? Il a été tué au cours du duel, mais il n'a jamais vraiment renoncé. Vous voyez ? La persistance totale de l'univers est une de ses caractéristiques les plus étonnantes. Il *persistera*. La survie de toute chose et de tout, est le dieu et le mot d'ordre selon lequel il fonctionne.

Alors qu'en est-il de ce gars ? Il est dans une Condition d'Urgence, il était président d'une banque et il devient un employé. Très bien, il est toujours dans une Condition d'Urgence, et il ne la répare pas en tant qu'employé, donc il devient un clochard sous les ponts. Eh bien, il est toujours dans une Condition d'Urgence, et il ne la répare pas, donc il devient un clochard sous les ponts en négatif. Et puis il descend à un point où il ne peut même pas prendre un corps ni fonctionner de quelque façon que ce soit, donc il est *toujours* en Condition d'Urgence. À aucun moment en cours de route il ne sort de cette Condition d'Urgence. Il essaye encore de la traiter comme une autre Condition, la mauvaise Condition ou quelque chose comme cela.

Vous voulez savoir ce qu'est la spirale descendante : c'est simplement d'appliquer la mauvaise formule à une situation existante. Et cela vous donnera une spirale descendante à chaque fois. Et la plus facile dans laquelle se mettre, c'est bien sûr Urgence, parce que quand les autres ne sont pas réparées ou résolues correctement, eh bien, alors Urgence se produit. C'est pourquoi nous savons beaucoup plus de choses sur Urgence que sur les autres états.

Alors, maintenant, il y a une Condition de Transmission de Pouvoir...

Autant que je vous dise quelles sont les deux autres Conditions. La première est l'Etat d'Urgence. La suivante est l'Etat d'Opération Normale, entre parenthèses (stabilité) - mais ne soyez pas abusé par ce mot en pensant que ça reste au même niveau. La suivante est un Etat d'Affluence. Et la suivante est un Etat de Transmission de Pouvoir.

Et l'Etat de Transmission de Pouvoir est celui où vous avez une entreprise qui marche pas mal, disons, mais le directeur général a été engagé par une autre entreprise parce qu'il a des états de service si remarquables. Eh bien, c'est l'un des états traités le plus incorrectement dont on n'ait jamais entendu parler. Vous savez, vous avez ce cliché : « Un clou chasse l'autre » ? Eh bien, non seulement ça chasse l'autre, mon vieux, ça chasse tout.

Vous avez constamment une Condition dans laquelle M. Carpentier a pris la direction du siège de la banque centrale, et il a quitté la succursale de la banque où il a eu tant de succès. Et son poste est repris par Jean Dupond. Et Jean Dupond arrive à ce poste dans la succursale du coin, et le nouveau clou chasse l'autre. Il viole la formule, presque toujours. Cela semble faire partie de sa nature de faire tout disparaître. Et c'est juste l'ignorance, vous voyez ? Ma foi, il fait des changements.

Maintenant, regardez, la petite banque a dû faire les choses bien si son patron a été capable de décoller pour devenir directeur d'une plus grande banque. Elle a dû faire les choses comme il fallait, n'est-ce pas ? Eh bien, si cette petite banque marchait bien et qu'elle était en Etat d'Opération Normale, ce qui est normalement le cas lorsque quelqu'un a été promu dans une autre - ce nouveau gars qui arrive : en fait, la vie est merveilleuse s'il suit la Formule de

la Condition, c'est tout à fait facile. *Vous ne changez absolument rien.* Transmission de pouvoir : ne changez rien. Simplement parce que le pouvoir a été transmis, ne changez rien.

Bon regardez, ça s'applique à l'individu dans la mesure où le nouveau directeur de cette petite banque de quartier - le *nouveau* directeur de cette petite banque de quartier - était, avant cela, le caissier en chef. Eh bien, il a eu une Transmission de Pouvoir, vous voyez ? Il est passé de caissier en chef à directeur de la petite banque locale. Eh bien, que font-ils habituellement ? Qu'est-ce qu'un wog fait normalement quand il rencontre ce genre de situation ? Eh bien, vous le savez fort bien, la femme doit avoir une plus grande maison, et ils doivent avoir une meilleure voiture, n'est-ce pas ? C'est évident. Il doit jouer le rôle, n'est-ce pas ? Il doit avoir de plus beaux habits pour être à la hauteur. C'est évident.

Il doit présenter une meilleure apparence, vous savez ? Et ils doivent faire plus de mondanités et avoir plus de contacts dans la société, n'est-ce pas, ce qui rend moins possible à chacun de faire son travail, voyez-vous ? Il accumule une note salée pour des divertissements, et tout ce genre de choses. Mais si ce n'était que ça, ce serait simplement l'individu qui la violerait. Et il viole la formule pour la banque locale.

Bon, cela l'irritait toujours, le fait de devoir dire : « Bonjour, M. le Directeur » ou quelque chose comme ça, lorsque le Directeur arrivait, vous voyez ? Cela l'a toujours irrité, et il a tellement peu de jugeote qu'il change le mode d'opération. Donc quand il arrive, il ne laisse pas son nouveau caissier en chef dire : « Bonjour, M. le Directeur », voyez-vous ? Il décide qu'il vaudrait mieux le rencontrer dans le bureau avec la plupart des documents de la journée. Donc le caissier en chef est censé être dans le bureau avec la plupart des documents de la journée. Eh bien, il n'a même pas la possibilité, alors, de poser son chapeau. Il est assailli par tous les documents, voyez-vous ? Et il a tous les commérages de la banque avant même de pouvoir souffler.

Donc, ceci l'irrite un petit peu, donc il devient méchant avec les gens de son entourage immédiat et sape le moral. Donc les gens font un peu plus d'erreurs que d'habitude en additionnant les chiffres. Et puis il y a cette nouvelle règle au sujet de la pause-café. Il a décidé qu'il ferait mieux de déplacer la pause-café de telle heure à telle heure, vous voyez, et c'est un grand changement. Et puis il y a un autre changement, et un autre changement, et un autre changement et un autre changement. Le nouveau clou est occupé à chasser la banque de son travail. Et aussitôt après, vous savez, il n'y a plus de banque. Sa statistique fait *pfft* !

Donc, vous vous demandez pourquoi une fois qu'ils ont enlevé Jean Dupond pour qu'il devienne le directeur de toute la chaîne, vous avez tellement de mal à le remplacer dans la branche locale ? Eh bien, ce n'est pas que les gars qui le remplacent soient stupides ou incapables de faire le travail ou quelque chose comme ça. C'est simplement qu'ils ne connaissent pas cette formule.

Quel plaisir d'hériter des bottes d'un gars qui a réussi. C'est un vrai plaisir. C'est un jeu d'enfant ; il n'y a qu'à les chausser sans se soucier de marcher. Et c'est d'une façon ou d'une autre considéré comme répréhensible par les gens. Vous êtes censé « voler de vos propres ailes ». Vous êtes censé « avancer votre propre personnalité »... n'importe quoi ! Chaussez les bottes, mais ne marchez pas, mon vieux.

Restez simplement assis à ne rien faire pendant un certain temps. Restez simplement assis. Et les gens veulent que des choses soient signées... vous savez immédiatement que tous

les points sous tension dans l'organisation vont tout de suite vous tomber dessus. Le gars qui avait le poste avant vous avait tous ces points de tension, mais il doit avoir réussi à leur résister, parce qu'ils existent encore. Vous voyez ça ? Vous voyez ? Donc, si quelqu'un vous demande de signer quoi que ce soit que votre prédécesseur n'a pas signé, ne le signez pas. C'est une règle facile à suivre, n'est-ce pas ? C'est absolument la position la plus paresseuse que quelqu'un puisse jamais occuper. Et c'est la seule façon de l'occuper : avec une paresse totale. *Ne faites rien !*

Gardez les yeux ouverts, apprenez les ficelles du métier puis au bout d'un certain temps, selon la taille de l'organisation, eh bien, voyez comment elle fonctionne, et dirigez-la en Condition d'Opération Normale. Si sa Condition n'est rien d'autre qu'une Opération Normale, appliquez-lui simplement la Condition d'Opération Normale. Promenez-vous et... en plus de suivre la petite routine, eh bien, baladez-vous et furetez ici et là et découvrez ce qui a amélioré les choses cette semaine, vous savez, et renforcez cela. Et pour ce qui a empiré un petit peu, enlevez ce qui l'a fait empirer, vous voyez, et mettez votre nez ici et là. Et à ce moment-là vous êtes suffisamment familiarisé avec l'opération, vous connaissez tout le monde par son nom et prénom, et vous savez ceci, cela et le reste, et vous savez où se trouvent tous les documents, et vous connaissez les combines préférées, et vous avez vu toutes ces choses arriver, voyez-vous ? Et franchement, l'opération va simplement continuer à aller de l'avant. Elle progresserait avec beaucoup de succès.

Parce qu'en règle générale il n'y a que deux sortes de remplacements, rien que deux circonstances, pas des Conditions. Seules deux circonstances rendent un remplacement nécessaire : la réussite consacrée ou l'échec manifeste. L'endroit n'était donc probablement pas en Condition d'Affluence. Il était probablement dans une Condition d'Opération Normale très stable depuis longtemps pour finir par arriver à la cinquième... la cinquième qui est Puissance. Et la cinquième Condition, à moins qu'il existe quelque autre Condition que j'aie négligée, c'est Puissance - la Condition de Puissance.

Maintenant, ce type, en dirigeant cette banque, avait opéré dans des Conditions Normales d'Opération, avait fait face à toutes les Urgences, ne s'était pas effondré dans toutes les Affluences, et ainsi de suite. Et il est finalement parvenu à une position où il avait assumé lui-même une position de puissance aux yeux de ses propres supérieurs,

Voyez-vous ? Il doit être un sacré type, Il doit étendre les activités de son organisation partout. Et il opère à une position où, par exemple, eh bien, quelqu'un lui demande quelle est sa position ou son opinion à propos d'une chose ou d'une autre, et il répond ceci et cela. Eh bien, sa position de puissance est telle que la personne dit : « Ah oui, bon, c'est comme ça ? » Même ses supérieurs, voyez-vous ?

En d'autres mots, l'activité marche tellement bien, et ainsi de suite, qu'il finit par se trouver en position de Puissance. Et alors, la raison pour laquelle il est promu est, bien entendu, qu'il a pris une envergure supérieure à la zone qui correspond à cette Puissance, et ils le font donc monter à une position de Puissance plus élevée. C'est très élémentaire, la façon dont ça se présente. Il était inévitable qu'il accède à une position plus élevée de Puissance de toute façon.

Et lorsqu'il fait cela, il quitte, bien sûr, une activité qui se trouverait dans une position de Puissance. Cela serait sa vraie Condition tout naturellement. Lorsque le type a été promu

honorablement, alors l'organisation qu'il laisse derrière lui doit être dans une Condition de Puissance.

Bon, si l'organisation est dans une Condition d'Urgence, alors, Dieu seul sait ce que vous faites. Maintenant, le gars qui chausse les bottes de quelqu'un qui est parti en disgrâce... Il arrive très souvent qu'il y ait deux ou trois remplacements avant qu'ils finissent par régler le problème et le stabiliser. Car l'un de ces gars - bon, il essaie de faire comme - peut être que dans son dernier emploi, il avait hérité d'une Condition d'Opération Normale, voyez ? Et qu'il a découvert qu'il n'avait rien du tout à faire et que tout s'est bien passé. Et alors, la suivante dont il hérite... il hérite de quelque chose en Condition d'Urgence. Ses statistiques se sont cassé la figure, provoquant le renvoi du patron. Alors il décide de ne rien faire, voyez-vous ? Ooh, non, non, non, non, non, non, non. Tout ce qu'il a à faire quand il hérite d'une organisation en Urgence n'a rien d'extraordinaire -c'est d'y appliquer la formule de l'Etat d'Urgence, qui est de *faire immédiatement de la promotion* !

« Oh, les statistiques sont basses ? Eh bien, voyons voir, que produisons-nous normalement, ici ? Nous produisons des œufs. Très bien. Des œufs. Bien. Qui utilisons-nous pour notre publicité ? Avons-nous un directeur de publicité ou un agent de publicité quelque part ? Ou bien... une agence qui fait de la publicité pour nous ? »

Ils disent : « Eh bien, Martin & Compagnie a été notre agence de publicité durant les cent dernières années.

- Oh, attendez une minute ! Cette organisation est en Urgence malgré eux. Eh bien, nous allons en trouver une nouvelle. Mais en attendant, Martin & Compagnie peut effectuer cette campagne, et je vais aussi mettre quelqu'un d'autre sur une campagne. »

« Martin & Compagnie, effectuez la campagne standard. La dernière qui a fait vendre beaucoup d'œufs. Eh bien, répétez toute cette campagne-là. »

Mais le type dit : « Oh ! vous voulez dire, vous voulez dire les filles avec les nœuds dans les...

- Je me fiche qu'elles aient ou non des nœuds dans les cheveux. Répétez simplement la campagne ! C'est la dernière fois où ça a réussi. Alors, mettez-la vite en route. Pouvez-vous... pouvez-vous le faire ? N'importe quand... lorsque le... dans la prochaine... Eh bien, je vais vous donner beaucoup de temps ; vous avez jusqu'à hier.

- Oh, le type dit, mais vous n'avez pas réglé votre dernière facture », et ainsi de suite.

« Eh bien, nous... euh... ça, c'est autre chose. Je n'y suis pour rien, et vous non plus. Et la seule chance que vous ayez de voir jamais votre facture réglée, fiston, c'est simplement de lancer cette campagne de publicité *comme l'éclair*, et ainsi de suite. Et si vous ne lancez pas cette campagne de publicité *comme l'éclair*, eh bien, vous perdez notre compte, et vous perdez aussi votre facture. Donc à vous de choisir. »

Ils disent : « Il dit vrai. »

Alors ils lancent la promotion, voyez-vous ? Et entre-temps... entre-temps, il contacte une autre agence qui remplacera la première, et il dit : « Lancez une campagne pour les œufs. Tout de suite. Faites vendre beaucoup d'œufs. »

Et le type dit : « Nous avons toujours eu une idée pour une campagne de vente d'œufs. Nous avons une annonce radiophonique, et ce coq arrive et cligne de l'œil, voyez ? »

Et vous dites : « Comment fait-il pour cligner de l'œil à la radio ?

- Eh bien, disent-ils, eh bien, on avait arrangé...

- Bon, ça va. Faites tout le programme. C'est bien. C'est tout. Bien. Bien. »

Et le Conseil d'Administration, un tas de types vieux jeu ou quelque chose comme ça, restent assis à ne rien faire, et disent : « Mais comment allez-vous payer tout cela ?

- Payer ? »

Voyez, ils essaient de mettre la Formule d'urgence dans la Formule d'Affluence, et ainsi de suite.

« Bon, parfait. Je vais vous faire un mémorandum complet à ce sujet. Je vous fournirai un mémorandum là-dessus pour lundi prochain. Oui, Monsieur ! Oui, vous aurez un mémorandum complet sur tout ça. (Denise, s'il vous plaît, copiez quelque chose tiré d'un manuel d'économie ou quelque chose comme ça.) Très bien, très bien. À présent... » Voyez-vous, il résout ça aussi par la promotion. Il va leur fournir quelque chose, voyez-vous ?

Et ensuite, après qu'il a fait faire par cette agence la dernière campagne qui avait réussi, il obtient une nouvelle agence qui va prendre leur place si elle réussit... après que toute cette promotion a été mise en route, alors il s'assoit à son bureau et travaille toute la nuit, toutes les nuits, et il effectue *la* promotion qui va sauver les meubles. Vous saisissez l'idée ? Sur *toutes* les lignes et *sans compter du tout* à la dépense. Et puis il *s'assure* que cela soit fait. Et tout d'un coup, la courbe de l'organisation commence à monter,

C'est élémentaire. C'est parfois plus long. C'est parfois plus court. Vous retenez parfois votre respiration plus longtemps : votre période de promotion est... c'est simplement semaine après semaine après semaine « Oh, mon Dieu ! cette dernière promotion n'a pas pris. Faisons quelque chose de nouveau. Lançons quelque chose. » Vous savez ? Persévérez jusqu'à ce que vous voyiez tout à coup que la statistique commence à se rétablir, et ensuite économisez.

Et puis, dites tout simplement : « Très bien, pas d'ordres d'achat. Rien. Personne ne peut avoir quoi que ce soit. Non, je ne peux payer aucune facture. Je suis affreusement désolé. Personne ne peut payer aucune facture. Je veux dire - non, nous ne pouvons rien acheter. Vous pouvez m'annoncer qu'on va nous couper l'eau demain ; eh bien, je ne sais pas comment nous prendrons de bains. » Vous coupez tout, à ce moment précis.

Et puis on dit : « Comment - où diable allons-nous... ? » Nous n'avons même pas pensé au point de : « Eh bien, où allons-nous nous procurer des œufs ? » D'une manière assez horrible, c'est la *seule* façon d'y arriver. Si vous faites les choses à l'envers et que vous vous préoccupez d'avoir des œufs avant de vendre un œuf, vous allez vous écraser dans cet univers, avant d'en avoir l'occasion, voyez-vous ? Donc à présent, vous avez une nouvelle Condition fantastique et frénétique que vous allez maintenant devoir aborder.

« Où allons-nous trouver les œufs ?

- Ben, je pensais que tu savais, Jacques. »

- Ben non, je ne le savais pas. »

Une grande conférence avec les subordonnés : « Y a-t-il des œufs quelque part ? »

Quelqu'un dit : « Eh bien, il y a les œufs irlandais. Personne n'en a jamais vendu par ici auparavant.

- Ah oui ? Des œufs irlandais. *Humm* ! Je pensais que nous avions beaucoup d'œufs.

- Oh non, non, non, non, non, non. Vous... vous avez oublié que ce qui a provoqué l'Urgence, et cette sorte de chose, c'est que la poulose s'est répandue parmi les poules et elles sont toutes mortes.

- Oh, vraiment ? »

Mais vous voyez, maintenant, cela demande une aptitude à opérer rapide et réellement frénétique pour obtenir un approvisionnement. Et si vous êtes très, très adroit, eh bien, la première commande du grossiste d'œufs le plus important, vous la livrez immédiatement. La façon dont cela s'est produit est un enchaînement de miracles, voyez-vous ? Mais vous la livrez. Vous remplissez, car votre prochaine pensée consiste à vous préparer à fournir, et dans l'intervalle - quand votre promotion sortait et tout le reste - dans cet intervalle, vous pouvez effectivement, alors, vous préparer à fournir. Voyez-vous ? Vous tenez des conférences avec vos subordonnés, et ainsi de suite.

« Il y a de grandes quantités d'œufs en Irlande. Ils n'ont pas pu vendre d'œufs, en Irlande, depuis un certain temps. Vous savez qu'il y avait des droits de douane et qu'on a perdu l'habitude d'importer des œufs d'Irlande, et ainsi de suite. Les gens n'en consomment plus.

- Ah bon, pourquoi ?

- Parce que ce sont des œufs bruns.

- Ah bon ? Eh bien, je pensais que... ah, ce sont des œufs bruns. Eh bien... comment les blancs... les œufs blancs. Voyons voir... les œufs sont blancs et bruns. Bon. Très bien. Est-ce que les ménagères ont quelque chose contre les œufs blancs ?

- Eh bien, non. En fait, elles avaient une superstition selon laquelle les œufs bruns étaient meilleurs pour la santé et qu'ils faisaient de meilleurs gâteaux, ou quelque chose comme ça. Dans d'anciens livres de cuisine, on voyait à l'occasion « des œufs bruns... ». Vous savez ? « Vous prenez six œufs bruns pour ce type particulier de gâteau.

- Sans blague ? Et ils ont des œufs bruns en Irlande. Très bien. Bon. Nous avons toute cette propagande en route. Nous avons lancé toute cette campagne, et ainsi de suite. Nous allons lancer une autre campagne de propagande maintenant comme quoi les œufs bruns... Et nous allons citer la recette de la vieille Maïté Chaudronpercé pour les œufs bruns. Oui, oui, oui, oui. Nous allons arranger ça, allons-y et nous allons faire venir les œufs irlandais. »

Et le grossiste appelle pour dire : « Dites donc, ces œufs que vous nous avez envoyés, ce sont des œufs bruns. »

Et vous dites : « Ça ne vous coûtera pas plus cher. Ils ne sont pas teints ; ils sont naturels. »

Et il va dire : « Ah bon ? » et il acceptera les œufs bruns.

C'est ainsi que l'univers marche, et c'est ça le management rapide d'une zone existante. Et n'importe qui, connaissant ces formules, en vérité, pourrait les appliquer à sa vie personnelle d'une façon tout à fait merveilleuse.

Je vais vous les répéter : il y a la Condition d'Urgence - Etat d'Urgence, c'est la même chose ; l'Opération Normale ; l'Affluence - Etat d'Affluence (des pointes soudaines de revenu) ; et la Transmission de Pouvoir, où le gars s'en va ; et la dernière est Puissance - et la Condition de Puissance. Et la Condition de Transmission de Pouvoir signifie simplement l'ancien patron et le nouveau patron. Cela peut jouer des tours.

Très souvent, nous avons rencontré ceci en Scientologie. Du fait que je quittais une zone opérationnelle et que celle-ci était prise par quelqu'un d'autre, nous avions affaire à une Condition de Transmission de Pouvoir. Et au lieu de se croiser les bras tranquillement, eh bien, quiconque héritait des bottes changeait certaines des choses que j'avais mises en route, voyez-vous ? Ils ne les ont pas renforcées, et la zone a fait bzzt ! Et ils ne pouvaient pas tellement dire pourquoi elle avait dégringolé aussi vite, et elle... ils attribuaient ceci à ma personnalité magique. Eh bien, il se peut qu'il y ait de ça, je dois bien l'admettre. Mais en fait, ça ne pouvait pas vraiment y être attribué du tout.

C'était qu'à l'époque où j'étais là-bas, j'avais certaines lignes opérationnelles qui marchaient, et que personne n'a continué à faire marcher ces lignes exactement de la façon dont je les faisais marcher. Et, bien sûr, à Transmission de Pouvoir... quelqu'un d'autre a pris le contrôle de cette zone immédiate, eh bien, il déplaçait ces lignes, il faisait des changements, il ne faisait pas en sorte que les flux continuent sur ces lignes. Si le gars avait été très intelligent, il aurait suivi exactement la même routine journalière que je suivais. Il n'aurait rien signé que je n'aurais pas signé. Il n'aurait pas changé un seul ordre. Il aurait examiné les documents qui avaient été publiés à cette époque (ce sont les ordres encore en vigueur) et il se serait activé comme un beau diable pour faire respecter ces ordres. Et son activité aurait continué à se développer et à se développer.

Eh bien, lorsqu'une activité, donc, s'effondre après que je l'ai quittée... vous savez, elle périclité (elle ne s'effondre pas totalement, mais elle périclité)... vous savez alors très bien ce qui s'est passé après que je suis parti. Quelqu'un a changé tous les ordres. Voyez, ce n'est pas que le public ait mal réagi ou quelque chose comme ça. C'est simplement que quelqu'un a dû changer tous les ordres. C'est tout. C'est très élémentaire. Vous pouvez très facilement remonter à la source, voyez-vous ?

Mais la Condition de Puissance est tout à fait intéressante. Et parmi toutes, c'est la plus fascinante... pas parce que l'on est particulièrement fana de la Puissance, mais parce qu'elle est singulière. Elle est singulière en ce qu'apparemment, elle va à l'encontre des choses que vous penseriez normalement faire et que vous vous attendriez à faire en tant que Thétan Opérationnel, car c'est une Condition de Puissance. Et quand vous montez à cette Condition de Puissance, vous devez en suivre les formules.

Eh bien, j'en ai rédigé les formules. Je ne vais pas essayer de vous citer ces formules maintenant... je n'en ai pas la liste complète et je pourrais vous les dire avec quelques erreurs. Mais je vous dirai ceci à ce sujet : ce que vous ne devez pas faire, c'est de rompre les liens. Est-ce que ce n'est pas curieux ? C'est la première loi d'une Condition de Puissance : *ne rompez pas les liens*. Cela conduirait à la catastrophe, à la fois pour vous et qui que ce soit d'autre.

Bon, regardez ce qui pourrait se produire. Nous avons ici une organisation de Scientologie qui fonctionne (nous pouvons voir cela très facilement sur le plan organisationnel) et elle fonctionne *tacata - tacata - tacata - tacata - tacata*. Et au bout d'un certain temps, l'un des gars a cette idée : « Pourquoi demandons-nous de l'argent aux préclairs ? Après tout, nous travaillons dans cette zone depuis un certain temps. Notre monnaie est la seule utilisée dans cette région. Pourquoi faire payer quelque chose ? De plus, nous pouvons faire le mock-up de tous les matériaux de construction que nous voulons, les mettre en place et les extraire des carrières de granité qui sont situées en dehors de la ville. Pourquoi achetons-nous quoi que ce soit ? » Voyez-vous ?

Et un tas de ces gars s'enthousiasment, et ils s'y mettent aussi. Et puis ils disent : « Eh bien, nous n'avons pas vraiment besoin d'étudiants ou de préclairs. » Et c'est la violation de cette seule formule qui amena l'implantation, la prise au piège, et un antagonisme à l'égard des thétans... la violation de l'Etat de Puissance. Et la première chose qui soit, c'est de ne pas rompre les liens.

Vous découvrirez que les gens se lamentent et se plaignent à ce sujet. Et le gros bonnet qui devient un gros bonnet, et qui était le petit gars du village quelque part, et qui devient soudain un gros bonnet... Et il est très puissant à Wall Street. Et il ne parle plus jamais à aucun de ses amis de sa bonne vieille ville natale. Doux Jésus, ces gens-là sont froissés. C'est tellement le cas que je peux vous dire personnellement qu'il est presque impossible de leur parler. C'est-à-dire que si vous avez été dans une région où on vous connaissait très bien, et que vous devenez soudain, oh, disons, une célébrité ou quelque chose comme ça... ces gens-là ne croiront pas que vous ayez envie de leur parler, voyez-vous ? Ils ont tellement l'habitude de voir cette formule violée. Vous saisissez l'idée ?

Vous verrez que vous avez été à Saint Hill, et que vous avez... vous êtes dans l'org, et vous repartez. Et vous avez toujours bien aimé parler avec Josiane, et alors... la réceptionniste, et ainsi de suite. Et vous allez découvrir que bien qu'elle bavarde avec vous et cette sorte de choses, elle a l'impression que vous êtes bien supérieur maintenant. C'est vous qui allez devoir briser la barrière à la communication qui s'est érigée. Vous découvrirez que, très souvent, ces gens se sont écartés de vous.

Et attendez d'avoir fait le Niveau VII, et que vous soyez bien en route sur votre chemin jusqu'à Clair, et que vous puissiez manier les Procédés de Puissance, ce qui vous permet de maîtriser n'importe quel type de cas qui soit. Eh bien, nous n'avons pas encore parlé de l'état de votre cas ; nous n'avons fait que de parler de ce que vous pouvez faire et de la réputation de ce que vous avez obtenu ou de ce que vous êtes... rien que de cela, voyez-vous ? Nous ne parlons pas du fait que vous soyez capables de faire quoi que ce soit au-delà de votre travail, voyez-vous ? Ouah ! L'une de vos tâches les plus difficiles sera de ne pas rompre les liens. Vous verrez qu'il y a certaines personnes autour de vous qui sont maintenant absolument certaines que vous ne voulez plus leur parler. Et vous entrez en communication avec ces gens, et ils vont manifester les réactions les plus bizarres à votre égard. Certains vous répliqueront violemment. Certains seront trop respectueux envers vous. Certains vous feront beaucoup de propitiation. Votre conversation commencera communément par : « Oh, je pensais que vous m'auriez complètement oublié. » C'est plutôt bizarre, voyez-vous ?

Autrement dit, les êtres dans cet univers s'attendent complètement à ce que vous transgressiez la première position de la Condition de Puissance, c'est-à-dire que vous rompez les liens. Ils pensent que vous allez rompre les liens.

Eh bien, supposons que cette organisation se soit arrangée pour être totalement autarcique : elle n'aurait à entraîner personne, elle n'aurait à auditer personne, elle n'aurait rien à faire. Aussitôt après, la collectivité tout autour d'elle ne va penser à rien d'autre qu'à l'implantation, aux bûchers, à la violation de toute liberté qu'un thétan pourrait avoir. Ils vont se mettre à devenir très suppressifs. On leur refuse du service, c'est une chose. On n'a pas mis de Pont en place.

L'une des choses les plus *dangereuses* que nous puissions faire... si nous voulions faire exploser tout le monde dans cette pièce, il y a une chose terriblement dangereuse que nous pourrions faire : nous pourrions simplement ne pas rendre disponible ce que nous connaissons. Par exemple, effectuer les Procédés de Puissance à Saint Hill, et les limiter totalement au staff de Saint Hill. Hein ! Quelqu'un va être fâché. Eh bien, ils se fâchent suffisamment lorsqu'on ne laisse pas tout le monde les faire. Vous n'êtes pas disposé à rester tranquillement assis, voyez-vous, à regarder quelqu'un, à Triffouillis-Les-Oies, auditer quelqu'un à mort parce que personne ne lui avait fait une vérification à coefficient étoile sur le Bulletin, voyez-vous ? Car nous n'avons aucun moyen de faire une vérification à coefficient étoile sur ces Bulletins à Triffouillis-Les-Oies.

Donc si nous limitons ça, juste dans cette mesure, vous verrez un peu de natter. Mais en fait, le public, dans son ensemble, et ainsi de suite, en me répondant sur ce genre de choses, accepte plutôt bien l'idée que certains de ces matériaux, les plus costauds, les plus coriaces de ces matériaux devraient être entre les mains de personnes entraînées. Ils pensent que c'est une bonne idée. Et nous n'allons pas plus loin. Oui, nous disons qu'ils devraient être entre des mains très entraînées et que nous devrions avoir une éthique au sujet de leur application correcte. C'est à peu près la seule chose qui préoccupe les gens. Ils sont toujours disponibles, voyez-vous ? Les gens peuvent toujours obtenir ces choses, et ainsi de suite. Nous n'avons pas rompu les liens.

Supposons que j'aie annoncé : « Eh bien, j'ai traversé le Pont maintenant, et je vous ai donné des matériaux et ainsi de suite, et je m'en vais. J'ai un rendez-vous dans la Galaxie Centrale, et ainsi de suite. Il est de toute façon temps pour moi d'aller faire mon rapport... il faut que j'aie encaissé mes paies de retard. » Vous verriez se produire des choses insensées. Vous seriez un petit peu stupéfait de voir à quel point ce serait dingue. Vous dites : « Bon, ça ne fait pas beaucoup de différence puisque, après tout, il nous a donné tous les matériaux, et il a fait tout ceci et fait tout cela, et ainsi de suite », etc. Je dis : « Eh bien, je suis Clair maintenant, je continue de monter jusqu'à OT, et ainsi de suite. Et j'espère... je vous souhaite bonne chance, les gars. Salut ! »

Dans le passé, je n'ai jamais été particulièrement découragé, mais il m'arrivait de penser à mes propres soucis et ce genre de choses, et je disais à des gens : « Je ne serai pas toujours là » et ainsi de suite. Et j'ai vu plusieurs personnes immédiatement s'effondrer, pleurer et être bouleversées, et deux autres se mettre en colère, et ainsi de suite... une pagaille très mésémotionnelle. Voyez-vous ?

NON ! Puissance ! Position de Puissance ! Ne rompez pas les liens. Même si vous êtes promu de colonel de régiment à général, ne commettez pas la folie de penser que vous pouvez

rompre totalement les liens avec ce régiment. Car la seule façon de ne pas pouvoir rompre les liens avec ce régiment, c'est de rompre les liens avec lui. Vous ne pouvez pas simplement renier vos liens. Ce que vous devez faire, c'est en assumer la propriété et la responsabilité.

Alors, maintenant, la Condition de Puissance, c'est le gars qui entre dans une Condition de Puissance ou l'organisation entre dans une Condition de Puissance. Et la Condition de Transmission de Pouvoir... cet état... c'est en fait qu'un type assume une position qui a été tenue en Puissance. Saisissez-vous la différence ? Vous remplacez Robert qui était dans une Condition de Puissance. Il était en fait en Condition de Puissance. Maintenant, lorsqu'il s'en va, qu'il rompt les liens... quand il est parti... la Transmission de Pouvoir, c'est pour celui qui a pris la place. Voyez-vous ? Cela s'applique à la prise d'un poste. Ou bien l'augmentation de la puissance d'une organisation vient également se placer sous la même formule, assez bizarrement.

Et puis ce poste, là-haut, le fait d'assumer cet Etat de Puissance, et ainsi de suite, est gouverné par sa propre formule. Et la première chose qui doit être faite consiste à consigner par écrit l'ensemble des lignes. C'est la seule façon de rompre les liens un jour.

Eh bien, par exemple, je vais vous montrer que cela s'applique à grande ou à petite échelle, voyez-vous ? Supposons que vous étiez un réceptionniste qui réussissait très, très bien dans une organisation, et vous avez tellement bien réussi qu'on a fait de vous le Chargé des Inscriptions ou quelque chose comme ça, voyez-vous ? Supposons que quelque chose comme cela se soit produit.

Eh bien, en fait, c'est une augmentation de Puissance, n'est-ce pas ? Eh bien, vous ne permettez pas à la personne qui prend le poste d'opérer dans une Condition de Transmission de Pouvoir sans que vous ayez totalement consigné votre poste par écrit. Par conséquent, en Condition de Puissance, la première chose à faire est de mettre par écrit tout ce qui concerne votre poste. Et vous découvrirez que si vous ne mettez pas par écrit tout ce qui concerne votre poste, vous allez éternellement vous retrouver avec une partie de ce poste sur les bras ; et environ un an après, quelqu'un viendra *encore* vous poser des questions au sujet de ce poste que vous occupez, parce que vous n'aviez pas mis votre poste par écrit. Voyez-vous ? Alors, vous avez rendu possible, pour le gars suivant, qu'il le fasse ou non, ce n'est pas la question... mais vous avez ainsi permis à votre successeur d'assumer l'Etat de Transmission de Pouvoir, qui consiste à ne rien changer, car vous avez montré ce qu'il y avait, afin qu'il sache quoi ne pas changer. Avez-vous saisi cela ?

Mais si vous ne l'avez pas mis par écrit, alors il pourrait le changer, et vous êtes continuellement ramené vers ce poste. Et c'est le moyen le plus sûr au monde pour se retrouver collé à un ancien poste que vous avez tenu, et c'est comme cela qu'on peut ne jamais s'en aller d'un poste. Simplement : ne mettez pas le poste de la réception par écrit, et allez-y, prenez le poste de Chargé des Inscriptions. Et ne soyez pas très surpris, alors, si vous passez 50 pour cent de votre temps à répondre au téléphone alors que vous êtes Chargé des Inscriptions.

Et vous dites : « Quel mécanisme extraordinaire est à l'œuvre ici ? Ces nouveaux... ces nouvelles personnes qui prennent ces postes de réception, ce ne sont que des filles et elles ne valent rien et elles s'en moquent... » Alors, assurons-nous, avant de commencer à devenir trop critiques : avons-nous jamais mis par écrit ce poste, Chargé des Inscriptions ? Avons-nous jamais réellement quitté le poste ? L'avons-nous quitté dans une condition telle qu'il pouvait être quitté ? Et puis avons-nous simplement nié tout le poste après l'avoir quitté ou, à l'occa-

sion, sommes-nous passés à côté en disant : « Qu'est-ce qu'il devient, le poste ? » Voyez-vous ?

Pas de rupture de liens soudaine, mon vieux. Voilà en fait à quoi tout ça revient. N'allez pas rompre les liens. L'un des plus sales tours que joue cet univers en ce moment est de permettre la mort. Les gens ont une chose appelée « dernière volonté » et « testament », et c'est un legs. Qui diable se soucie des legs ; et les lignes du gars, alors ? Voyez-vous ?

Un gars est le concierge de l'école, et il dit : « Eh bien, le monde peut bien continuer sans le concierge de l'école » et ainsi de suite. « Et ce n'est pas important » et vous savez ? Il casse sa pipe. Et : « Je laisse mon... je laisse mon costume du dimanche à l'éboueur » vous savez ? Et il pense avoir fait son travail, voyez-vous ? Comment croyez-vous qu'il attrape une piste du temps ? *Humf-humf-humf-humf-humf-humf-humf* ! Il n'a tout simplement pas mis par écrit le chapeau de concierge de manière que celui-ci puisse être occupé. Autrement dit, il n'a pas pris la responsabilité de son ancienne situation ; n'ayant pas pris responsabilité pour elle, il est coincé avec. C'était son ancienne position, et il n'en a pas pris la responsabilité, alors, bien sûr, il est coincé avec. Naturellement.

Il aurait dû mettre par écrit, à la place de ses dernières volontés... Il dit : « Oh, oh, j'ai attrapé la tuberculose et je vais casser ma pipe. Et les docteurs ont promis qu'ils allaient me tuer dans quelques jours. Qu'est-ce que je devrais faire ? » Vous savez ? Que devrait-il faire ? Il y a une seule réponse, mon vieux. Il n'y a qu'une réponse. Il ferait bien de mettre son poste par écrit. Ce n'est pas qu'il soit ou non dans une Condition de Transmission de Pouvoir ; il est dans une Condition de Puissance en ce qui concerne le concierge. Voyez-vous ?

Peut-être qu'il ne s'en sort pas très bien personnellement et il se peut qu'il se trouve personnellement dans une autre Condition. Il se peut qu'il soit personnellement dans une Condition d'Urgence, mais pour ce qui concerne son poste, il est en position de Puissance. Il est *le* concierge. Et il devrait simplement prendre ce vieux bout de crayon là et ce vieux livre de comptes ici et s'asseoir... et s'allonger et se mettre d'une façon ou d'une autre suffisamment à l'aise pour dire : « Tu vides les cendres tous les mardis. Et tu verras que le fusible de l'interrupteur numéro 17 saute tout le temps... »

Sa responsabilité est de mettre ça par écrit et de le mettre entre les mains du gars qui va s'en charger. *Maintenant*, si l'autre gars ne s'en charge pas, c'est *sa* piste du temps, mon vieux, ce n'est pas la vôtre. Faites tout votre possible pour que le poste puisse être occupé. Tôt ou tard, quelqu'un viendra et occupera le poste correctement.

La Condition de Transmission de Pouvoir : ça pourrait faire la culbute deux ou trois fois avant que quelqu'un voie ce vieux livre de comptes. « Qu'est-ce que c'est que ça ? » « Eh bien, c'est ce que le vieux Daniel a écrit à propos de son travail. » « Oh, l'interrupteur numéro 17... 16... saute... » Eh bien, sapristi, il saute encore. Eh, qu'est-ce que c'est ? « Tous les mardis, c'est le meilleur moment. » Ah bon. Bien sûr, ce truc au sujet de l'eau chaude ne s'applique pas. Nous avons eu une nouvelle chaudière depuis. » Eh bien, ils ont eu besoin d'une nouvelle chaudière parce qu'ils n'avaient pas appliqué l'ancien chapeau. Vous saisissez l'idée ?

Donc, qu'il s'agisse d'une personne dans sa vie personnelle et au travail à un poste, l'état d'une organisation, l'état d'une famille, l'état d'une civilisation, ou l'état d'une planète ou d'un secteur, bien sûr, tout vient se ranger sous la rubrique des Etats d'une Condition. Et

s'ils sont dans l'Etat d'une Condition et qu'ils opèrent dans une autre, il est certain qu'ils vont échouer.

Celles-ci seront publiées dans un futur assez proche sous la forme d'un Bulletin très exact donnant un nombre d'étapes exactes pour chacune d'elles. Il y a pas mal d'étapes, l'une directement après l'autre. Et elles peuvent être appliquées faisant le rapprochement, avec un individu. Elles seront surtout écrites, bien sûr, pour une organisation. Mais elles peuvent être appliquées en faisant le rapprochement entre les deux.

Et un de ces jours, des étudiants... dans un futur pas trop lointain, probablement mardi de la semaine prochaine... des étudiants vont être déclarés en Condition d'Urgence si leur statistique descend. C'est la statistique du nombre de vérifications réussies. Vous allez avoir moins d'examens et plus de statistiques, voyez-vous ?

Votre statistique baisse et c'est ce qui détermine si vous allez ou non en Revue. Etat d'Urgence, voyez-vous ? Que devez-vous faire en Etat d'Urgence ? Eh bien, c'est exactement dans l'Etat d'Urgence. Et vous découvrez que si vous suivez l'Etat d'Urgence, eh bien, vous arrivez alors à l'autre bout avec le sourire et frais comme une rose.

C'est un fait merveilleux que ces choses existent et qu'elles règlent l'existence, règlent la vie, et que par conséquent la vie puisse être suivie. Mais je vous invite à faire une chose, après que celles-ci auront été publiées et que vous aurez eu l'occasion de les étudier. Je vous invite à faire une chose, qui est de prendre un aspect d'une civilisation existante, de suivre le cours de l'existence d'un gouvernement quelconque et d'estimer l'état de ce gouvernement, voyez ? Découvrez dans quel état ce gouvernement se trouve réellement, et ensuite examinez les journaux pour voir quelles mesures ce gouvernement est en train de prendre. Vous allez vous tordre de rire.

Vous trouverez là-dedans les raisons pour lesquelles l'Empire britannique s'est rapetissé. Chaque fois qu'ils ont été en Etat d'Urgence ou en Etat d'Affluence, ils ont assumé la mauvaise formule. Et du moment qu'ils assumaient la mauvaise formule, bien sûr, ils se sont retrouvés à l'autre bout de la crise plus petits. C'est toujours le cas. Si vous voulez devenir plus petits, appliquez toujours la mauvaise Condition. Appliquez la mauvaise formule et vous y aurez droit à chaque fois.

Eh bien, les États-Unis ont un tas de formules en cours en ce moment. Je ne sais pas d'après quoi ils opèrent dans le temps présent. Mais c'est tout à fait intéressant. Ce serait plutôt un exercice mental tout à fait intéressant, rien que d'estimer dans quelle Condition ils se trouvent, voyez ? Quelle devrait être la Condition assignée ? Eh bien, voilà la Condition assignée ; quelle est la formule ? Très bien, la formule est ceci, cela. Eh bien, que sont-ils en train de faire ? Et vous allez généralement découvrir qu'ils sont dans une Condition bigrement différente, qui n'a rien à voir avec la Condition dans laquelle ils se trouvent. Et ensuite, vous vous demandez pourquoi les hommes d'État échouent et que des guerres se produisent et que les choses empirent et que des civilisations disparaissent, et pourquoi le drapeau de la République Dominicaine va finir par flotter sur la Maison Blanche d'un jour à l'autre.

Enfin bref, je pense que vous pouvez vous amuser avec ça. Mais, ce qui est plus important, c'est que vous pourriez probablement vous établir comme bureau de conseil en affaires qui tirerait effectivement d'affaire toute entreprise qui échoue dans le monde. Vous pourriez vous établir comme conseiller... rien qu'en utilisant ces états, voyez, et en ne faisant rien

d'autre que de conseiller vivement qu'on les mette en application, voyez-vous ? Mon vieux, ils penseraient, qu'est-ce que vous êtes sage, qu'est-ce que vous êtes sage, voyez-vous ? Et : « Comment sait-il toutes ces choses ? » Et une fois que... si nous faisons cela, nous supplanterions alors... Je ne conseille à personne de faire ceci. Ce n'est qu'un gag. Nous nous en servons pour faire fonctionner notre propre activité. Mais un type du nom de Keynes, Lord Keynes, est le numéro un en économie de nos jours. Et il n'a qu'une loi, qui est *d'accroître la demande*. C'est sa loi : *faire augmenter la demande*. Et j'ai étudié cela sur le plan économique. Si vous accroissez la demande... si vous vouliez réellement accroître la demande, il vous suffirait de faire mourir tout le monde de faim, et vous auriez atteint et obtenu le produit final de la loi centrale de Lord Keynes.

Et, à ce que je peux voir, c'est à peu près ce que les gens ont atteint de plus haut comme Etat de Condition dans la civilisation moderne. Et j'espère que nous pouvons faire un peu mieux.

Merci beaucoup.

GLOSSAIRE

Les mots ont souvent plusieurs sens. Ces définitions ne donnent que les sens des mots tels qu'ils sont employés dans ces conférences. Ce glossaire n'a pas pour but de remplacer un dictionnaire normal qu'il convient de consulter pour tous les mots que ce glossaire ne contient pas.

académie : école qui offre de l'instruction dans un domaine spécialisé, comme les arts, des sujets techniques ou autres. C'est aussi une société de gens de lettres, de savants, d'artistes.

Ashdown, forêt d' : grande étendue boisée dans le sud-est de l'Angleterre. Ancien lieu de bataille entre les Romains et les peuples natifs de la région, les Bretons. La forêt d'Ashdown est l'une des cinq grandes étendues boisées restantes du pays.

Balkans : on péninsule balkanique, péninsule montagneuse du sud-est de l'Europe.

Boston : ville dans l'État du Massachusetts, dans le nord-est des États-Unis. Autrefois, Boston était connue pour ses bottes et ses chaussures.

câble : message envoyé par un câble sous la mer (un ensemble de fils électriques protégés par une gaine, qui sert à transmettre des télégrammes ou des communications téléphoniques).

Carpentier : nom inventé.

cataclysme : bouleversement ou désastre soudain et violent qui provoque de grands changements dans la société, par exemple une guerre, un tremblement de terre ou une sécheresse.

cellule : petit groupe voué à l'étude et au développement d'un programme social ou politique, particulièrement la plus petite unité d'un parti politique (spécialement du parti communiste), souvent située au sein d'une activité comme une entreprise, une industrie ou une école et composée d'employés.

César : (v. 100 - 44 av. J.-C.) général et homme d'État romain qui devint dictateur. Ses conquêtes militaires firent de Rome le centre d'un empire s'étendant sur toute l'Europe.

Chargé des Inscriptions : membre du staff dans une organisation de Scientologie qui informe les gens quant aux services de Dianétique et de Scientologie et les fait s'inscrire à une formation et à de l'audition.

clou chasse l'autre, un : une chose succède à une autre et la fait oublier. Littéralement « chasser un clou » veut dire le repousser pour le faire disparaître. Par allusion au fait qu'une personne qui vient d'être nommée à la tête d'une activité commence par faire de nombreux changements organisationnels, pas toujours au mieux des intérêts de l'organisation ni avec l'agrément des personnes déjà là.

cœur joie, à : pleinement, abondamment. Utilisé par antiphrase dans cette conférence.

combine : moyen astucieux et plus ou moins honnête employé pour parvenir à ses fins.

Danube : deuxième plus long fleuve d'Europe, coulant d'ouest en est depuis le sud de l'Allemagne vers la mer Noire (une mer se situant au nord de la Turquie), considérée dans l'Antiquité comme la frontière nord de l'Empire romain.

Das Kapital : ouvrage (1867) du philosophe politique allemand Karl Marx (1818 - 1883) qui traite de l'économie, des relations sociales et politiques au sein de la société et qui contient les principes sur lesquels repose le communisme moderne. *Das Kapital* veut dire « Le Capital » en allemand.

diable, comme un beau : avec une énergie extrême.

Directive du Secrétariat du Directeur Général : type de publication numérotée de L. Ron Hubbard utilisée dans les organisations de Scientologie de la fin des années cinquante au milieu des années soixante. Secrétariat fait référence à la signature, ce qui veut dire que le document est signé à titre officiel par quelqu'un d'autre que L. Ron Hubbard personnellement. Ce type de publication fut utilisé à l'origine pour les ordres de LRH émis par câble (et par télex) lorsqu'il était directeur général.

Dobbs : nom inventé.

Empire britannique : regroupement de pays et de territoires dans le monde entier, liés et assujettis à la Grande-Bretagne. À son apogée, durant la Première Guerre mondiale (1914 - 1918), il représentait le cinquième de la surface de la Terre. Après la Première Guerre mondiale, diverses colonies commencèrent à réclamer leur indépendance et se battirent pour l'obtenir. Depuis la Seconde Guerre mondiale (1939 - 1945), la plupart d'entre elles l'ont obtenue et ne sont plus sous la domination britannique.

Empire romain : empire de la Rome antique (qui à son apogée comprenait l'Europe de l'ouest et du sud, la Grande-Bretagne, l'Afrique du Nord et les terres orientales de la Méditerranée) de l'an 27 avant J.-C. jusqu'à l'an 476 après J.-C. lorsqu'il tomba face à l'invasion de tribus germaniques.

esthétique : étude ou théorie de la beauté, en particulier, la branche de la philosophie qui s'intéresse à l'art, à ses sources d'inspiration, à ses formes et à ses effets.

éthique : emploi de la raison en vue du niveau de survie le plus élevé pour soi et pour les autres.

ethnologique : relatif à l'ethnologie, la science qui analyse et compare les cultures humaines, en particulier du point de vue du système social, de la langue, de la religion, de la technologie et du développement historique.

ficelles du métier, apprendre les : expression qui signifie apprendre les finesses cachées relatives à un sujet.

fureter : chercher, s'introduire partout avec curiosité dans l'espoir d'une découverte.

fusible : dispositif pour protéger contre un choc, une surcharge, etc. Le terme provient du domaine de l'électricité où, dans un circuit électrique, on introduit une bande de métal qui fond facilement (ou saute) et ainsi interrompt le courant électrique de manière à prévenir les dégâts que pourrait causer un courant plus fort que celui que l'on considère sans risque.

Galaxie centrale : désignation d'une galaxie située à un point central. Une galaxie est un vaste ensemble de milliards d'étoiles et leurs planètes, leurs gaz et leur poussière, dont la

cohésion est assurée par la gravitation. Les galaxies sont isolées les unes des autres par de grandes étendues.

Henri VIII : (1491 - 1547) roi d'Angleterre (1509 - 1547), connu pour avoir eu six femmes, pour avoir rejeté l'Église catholique et pour avoir accru le pouvoir de la royauté.

immémorial : qui remonte très loin dans le passé, au-delà de la mémoire ou du souvenir.

implantation : action de fixer ou d'installer en profondeur une idée, une croyance, un désir, un commandement, etc. dans l'esprit ou la conscience d'une personne, par la force, la douleur, etc.

IRA : (Irish Republican Army) organisation militaire de nationalistes irlandais formée en 1922 pour gagner l'indépendance de l'Irlande puis pour unifier l'île, divisée politiquement entre la République d'Irlande et la province britannique d'Irlande du Nord.

Jean Dupond : nom inventé.

Keynes : John Maynard Keynes (1883 - 1946), économiste et écrivain anglais.

legs : don par testament.

ligne de comm : abréviation de ligne de communication, trajet le long duquel une communication se déplace d'une personne ou d'un terminal à un autre.

ligne des bateaux phéniciens qui transportaient de l'étain : voie commerciale établie par les vaisseaux de la Phénicie, l'ancienne région à l'est de la Méditerranée, célèbre pour l'étendue de son commerce. Dès l'an mille avant Jésus-Christ, les Phéniciens naviguaient sur la côte atlantique pour acquérir de l'étain extrait des mines du sud de l'Angleterre en échange de produits d'autres régions. L'étain était important pour faire du bronze qui servait à fabriquer des armes et des outils de toutes sortes.

Lynn : port du nord-est du Massachusetts. Lynn, banlieue résidentielle et industrielle de Boston, est un grand centre de fabrication de chaussures aux États-Unis depuis le XVIIe siècle.

Maïté Chaudronpercé : nom inventé.

Marx : Karl Marx (1818 - 1883) philosophe politique allemand dont les travaux sont à l'origine du communisme du XXe siècle.

McLaglen, Victor : (1886 - 1959) acteur britannique du cinéma muet et du cinéma parlant britannique et américain. McLaglen a joué le rôle titre du film *le Mouchard* (1935) dans lequel il livre un de ses collègues à la police pour de l'argent. Sa carrière d'acteur a continué jusqu'à sa mort en 1959.

mémorandum : note de service. Du latin memorandum (qui doit être rappelé).

mésémotionnel : qui manifeste une mésémotion. Més- indique un élément négatif. Une mésémotion est une émotion désagréable telle que l'antagonisme, la colère, la peur, le chagrin, l'apathie ou un sentiment de mort.

Mouchard, le : film réalisé en 1935 et primé, basé sur un roman de 1925 du même titre par l'écrivain irlandais, Liam O'Flaherty (1896 - 1984). L'histoire se passe durant une rébellion à Dublin, en Irlande, en 1922 et montre un homme (joué par l'acteur anglais Victor

McLaglen [1886 -1959]) qui trahit un collègue à la police pour de l'argent. Il se met à dépenser sans compter ce qui attire des soupçons et une enquête. Alors qu'il essaye de s'échapper, il est blessé et meurt.

natter : fait de râler ou de se plaindre au sujet de quelque chose, de critiquer ou de rouspéter contre quelqu'un, un endroit, une situation, etc.

Niveau VII : *Hubbard Graduate Auditor* (Auditeur Hubbard supérieur), un auditeur qui possède l'aptitude à auditer sans erreurs les Procédés de Puissance, des Procédés Avancés qui restaurent l'aptitude à gérer la Puissance.

OIC : abréviation de l'anglais Organization Information Center (Centre d'Information de l'Organisation), grand panneau d'affichage des graphiques de chacune des statistiques clés d'une organisation de Scientologie. Il est mis à jour chaque semaine et est utilisé par les cadres de l'organisation pour se faire une idée exacte de l'organisation, prédire les Urgences, corriger les défauts et trouver des solutions aux problèmes liés à la direction d'une organisation comprenant de nombreux départements.

OT : abréviation de l'anglais Operating Thetan, être qui est sciemment et de son plein gré cause sur la vie, la pensée, la matière, l'énergie, l'espace et le temps.

Oural : chaîne de montagnes de l'ouest de la Russie qui forme la frontière traditionnelle entre l'Europe et l'Asie sur 2 400 km du nord au sud, de l'océan arctique au Kazakhstan.

palier, camper sur le : allusion au fait que le propriétaire prend place sur le palier pour empêcher l'occupant de partir avant d'avoir payé son loyer en retard.

Pax Romana : (latin) paix romaine. La stabilité sociale et politique que la Rome antique avait établie avec les nations et les peuples autour de la Méditerranée.

pax vobiscunt : (latin) que la paix soit avec vous.

Peal : allusion à Peal & Company, un fabricant de chaussures britannique établi en 1791 et dans les affaires jusqu'en 1965, qui a chaussé de nombreux membres de la famille royale.

pipe, casser sa : (argot) mourir.

pipe, nom d'une : juron familial.

piste du temps : tous les moments consécutifs de « maintenant », du premier moment de la vie de l'organisme jusqu'au temps présent. En fait, la piste est un ensemble multiple de perceptiques ; on pourrait dire qu'il y a une piste du temps pour chaque perceptique, celles-ci se déroulant simultanément. On pourrait aussi considérer la piste du temps comme un système de classement des enregistrements effectués de l'environnement et de l'organisme, selon le moment où ils ont été reçus. Toutes les perceptions de l'environnement et de l'organisme durant sa vie entière jusqu'à ce jour, ou jusqu'au temps présent, sont enregistrées, faiblement ou profondément, sur la piste du temps.

plutonium : élément métallique très radioactif (émettant une énergie nocive sous forme de flux de particules à cause de la détérioration des atomes qui le composent). La compression de grandes quantités de plutonium entraîne des explosions atomiques et le plutonium est donc utilisé dans les armes nucléaires.

postulat : conclusion, décision ou résolution prise par l'individu de sa propre autodétermination, d'après des données du passé connues ou inconnues. Le postulat est toujours connu. L'individu le fait d'après l'évaluation de données ou de façon impulsive et sans donnée. Le postulat résout un problème du passé, prend des décisions sur des problèmes ou des observations du présent ou établit un modèle pour l'avenir.

promptitude : manière d'agir, réaction d'une personne qui n'attend pas.

propitiation : dans le domaine religieux, action de rendre une divinité propice. Acte sacrificiel à un dieu pour le rendre favorable en vue d'obtenir l'expiation, le pardon des péchés. Par extension, attitude de la personne qui s'applique à gagner les faveurs d'autrui en faisant ce qui plaît.

psychanalyse : système de thérapie mentale conçu par Sigmund Freud (1856 - 1939) en Autriche en 1894 où l'on amenait le patient à parler et à se souvenir de son enfance pendant des années, en recherchant des incidents sexuels cachés considérés par Freud comme étant la cause des maladies mentales.

puissance de quatrième classe : nation dont l'influence sur les autres nations est considérée comme faible.

régiment : corps de troupe de l'armée de terre placé sous la direction d'un colonel.

répréhensible : qui mérite d'être repris, blâmé.

République dominicaine : pays des Antilles qui occupe la partie orientale de l'île d'Hispaniola. Des troubles politiques, particulièrement en avril 1965, conduisirent les États-Unis et plusieurs pays d'Amérique latine à y envoyer des troupes pour rétablir l'ordre et la stabilité.

Revue : abréviation de département de la revue, département dans la division des qualifications d'une organisation de Scientologie qui a pour seul but de réparer et de corriger les difficultés d'audition et de formation.

rose, frais comme une : bien reposé, frais et dispos.

sauver les meubles : préserver l'indispensable, l'essentiel, lors d'un désastre.

Secrétaire des Finances : allusion au chef du Département du Trésor des États-Unis qui s'occupe des questions d'ordre financier et monétaire. Le Secrétaire du Trésor est le principal conseiller économique du président.

Simplet, Bêta : nom inventé d'une société (les deux noms suggèrent quelqu'un d'idiot).

Stetson : chapeau d'homme à fond haut et à larges bords, très populaire dans l'ouest des États-Unis. D'après John B. Stetson (1830 -1906) qui l'inventa au milieu du XIXe siècle.

suppressif : le suppressif est terrifié par quiconque s'améliore ou devient plus puissant, car il dramatise un combat ou une vengeance qui n'existe plus depuis longtemps (mais qui pour lui se passe maintenant). Il confond d'anciens ennemis avec toutes les personnes à la ronde et considère toute personne qui essaie d'aider comme un scélérat sournois qui va rendre ces « ennemis » plus puissants.

tacata-tacata : imitation du bruit d'une machine ou d'un moteur qui tourne bien.

testament : déclaration formelle, habituellement par écrit, des souhaits d'une personne concernant l'attribution de ses biens après sa mort.

toge : ample pièce d'étoffe sans couture dans laquelle les Romains se drapaient.

trame : (figuré) structure sous-jacente sur laquelle on bâtit quelque chose ; fondation, base. Littéralement, la trame est le fil horizontal dans une étoffe tissée.

Triffouillis-Les-Oies : petite ville. Nom fréquemment employé pour désigner un coin perdu.

trucmuche : mot inventé.

tuberculose : maladie infectieuse qui peut affecter presque tous les tissus du corps, en particulier les poumons, et qui était autrefois une des causes les plus courantes de décès dans le monde.

Vandales : ancien peuple germanique qui émigra de la région du Danemark. Au IV^e et V^e siècles après J.-C, il conquiert l'Espagne, Rome et des parties de l'Afrique du Nord avant sa défaite en 533.

vieux jeu : peu en accord avec la mode, le goût du jour.

Wall Street Journal : premier quotidien financier des États-Unis, publié à New York. Fondé en 1889, il porte le nom de Wall Street (centre des grands établissements financiers des États-Unis). Le terme Wall Street est souvent synonyme des intérêts financiers du pays.

Wilson : Harold Wilson (1916 - 1995), Premier ministre britannique (1964 - 1970, 1974 - 1976), connu pour ne pas avoir réussi, à la fin des années soixante, à ranimer la faible économie britannique.

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 1^{er} SEPTEMBRE 1965
PUBLICATION VII

Repolycopier
Tous les chapeaux

DIVISION I
L'ÉTHIQUE

LA PROTECTION DE L'ÉTHIQUE

Les actions d'Éthique doivent s'aligner sur les objectifs de la Scientologie et de ses organisations.

L'Éthique existe principalement pour mettre la technologie en place. La Tech ne peut pas marcher si l'Éthique n'est pas déjà en place. Quand la Tech cesse d'être en place, l'Éthique peut la mettre en place (et c'est ce qu'on attend d'elle). Car l'objectif de la Scientologie est, entre autres choses, d'appliquer la Scientologie. Par conséquent, lorsque la Tech est en place, on a tendance à laisser tomber les actions d'Éthique. L'Éthique poursuit ses actions jusqu'à ce que la Tech soit en place, et dès qu'elle est en place, elle se retire, et elle n'agit que si la Tech cesse à nouveau d'être en place.

L'objectif de l'Org est de mettre les choses en branle et de faire qu'elles continuent. Cela veut dire production. Chaque Division est une unité de production. Elle fabrique ou fait quelque chose qui peut figurer sur une *statistique* montrant si la production est en hausse ou en baisse. Exemple : une dactylo fait 500 lettres par semaine. C'est une statistique. Si la semaine suivante la même dactylo fait 600 lettres, c'est une statistique EN HAUSSE. Si la dactylo fait 300 lettres, c'est une statistique EN BAISSSE. Chaque poste dans une Org peut avoir une statistique. Tout comme chaque partie de l'Org. L'objectif est de maintenir la production (les statistiques) EN HAUSSE. C'est la seule chose qui peut donner un bon revenu pour chaque membre du personnel. Quand les statistiques baissent ou que les choses sont organisées de telle manière que vous n'arrivez pas à en avoir une pour un poste, la paie des membres du personnel baisse, étant donné que la production générale de l'Org est en baisse. La production d'une organisation n'est que la somme de la production de tous ses membres du personnel. Quand les statistiques de ces derniers sont en baisse, il en va de même pour celles de l'Org.

On entreprend souvent des actions d'Éthique pour manier les statistiques individuelles en baisse. Une personne qui ne fait pas son travail devient une cible pour l'Éthique.

Inversement, si une personne *fait* son travail (et cela se verra sur sa statistique), on considère que l'Éthique est *en place*, et la personne est *protégée* par l'Éthique.

Voici un exemple de l'application correcte de l'Éthique à la production d'une Org. Disons que le Chargé des Inscriptions par Correspondance a une statistique élevée (il envoie beaucoup de courrier qui obtient des réponses). Quelqu'un fait un rapport sur le Chargé des Inscriptions par Correspondance pour impolitesse, quelqu'un d'autre fait un rapport sur lui pour comportement irrégulier avec un étudiant. Quelqu'un d'autre fait un rapport sur lui parce

qu'il est parti en laissant toutes les lumières allumées. L'action correcte du Responsable de l'Éthique est la suivante : il regarde les statistiques générales du Chargé des Inscriptions par Correspondance et, voyant qu'elles sont en moyenne très hautes, il classe les plaintes avec un bâillement.

Voici un second exemple de l'application de l'Éthique à la production, d'une Org. Disons qu'un Superviseur de Cours a une statistique basse (très peu d'étudiants sortent de son cours, faible augmentation du nombre des étudiants au cours, les lauréats sont rares, la statistique de l'académie est mauvaise). Quelqu'un fait un rapport sur ce Superviseur de Cours pour avoir été en retard au travail, quelqu'un d'autre fait un rapport sur lui parce qu'il n'a pas fait de rapport hebdomadaire au comité consultatif, et crac ! L'Éthique va trouver la personne et la convoque pour une audience d'Éthique et tout ce que cela implique.

Ce qui nous intéresse, ce n'est pas d'être de braves garçons et de braves filles. Ce qui nous intéresse, c'est de devenir libres et de faire en sorte que la production de l'Org monte en flèche. Donc, tout ce qui intéresse l'Éthique, c'est (a) de mettre la Tech en place, de faire qu'elle soit appliquée et qu'elle le soit comme il faut, (b) d'augmenter la production et de faire en sorte que l'Org déborde d'activité.

Donc, si un membre du personnel *augmente* sa production en ayant d'excellentes statistiques, ça n'a aucun intérêt pour l'Éthique. Mais si un membre du personnel ne produit pas, comme le montrent les statistiques de son poste, l'Éthique est fascinée par le moindre de ses délits.

Bref, un membre du personnel peut échapper à toute sanction, tant que ses statistiques sont en hausse, et il ne peut pas éternuer sans se faire tomber dessus si ses statistiques sont en baisse.

Faire autrement, c'est permettre à quelque personne suppressive d'envoyer des notes d'Éthique sur chaque membre du personnel qui produit dans l'Org jusqu'à ce qu'il soit renvoyé.

Quand les gens se mettent à faire des rapports sur un membre du personnel qui a de hautes statistiques, ce que vous inspectez, c'est la personne qui a émis le rapport.

Autrefois, dans une armée, un acte d'une bravoure particulière était récompensé par le titre de Kha-Khan. Ce n'était pas un grade. La personne restait ce qu'elle était ; MAIS ce titre lui permettait d'échapper dix fois à la peine de mort si, dans le futur, elle commettait quelque chose de mal. C'était ça, un Kha-Khan.

C'est ce que sont les membres du personnel qui produisent et qui ont de hautes statistiques : des Kha-Khan. Ils peuvent échapper à toute sanction sans que l'Éthique ne lève le petit doigt.

La règle générale, pour le membre du personnel qui a des statistiques médiocres, c'est simplement l'Éthique de routine avec audiences ou cours d'Éthique, s'il a commis trop de fautes. Celui qui a de basses statistiques à une cour d'Éthique au moindre éternement.

L'Éthique ne doit employer toute la discipline de l'organisation qu'en s'appuyant sur la statistique de production du membre du personnel concerné.

Et l'Éthique doit reconnaître un Kha-Khan lorsqu'elle en voit un et déchirer tout mauvais rapport d'Éthique sur la personne avec un bâillement.

Pour le membre du personnel, cela signifie : si tu fais ton travail, tu es protégé par l'Éthique. Et si tu n'es pas protégé par l'Éthique et que tes statistiques sont hautes, envoie-moi un câble.

L. RON HUBBARD

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 27 OCTOBRE 1964R
REPubLIÉE LE 23 JUIN 1967

Remplace la HCOPL du 5 nov. 1964

Repolycopier
Franchise
Tous les étudiants
Tous les membres du personnel
Casquette du Registrar
Casquette de Tech & de Qual
Casquette du HCO

RÈGLEMENTS SUR LA GUÉRISON PHYSIQUE, LA FOLIE ET LES SOURCES D'ENNUIS

Les organisations centrales ont depuis longtemps pour règlement de traiter la maladie physique et la démence comme suit.

GUÉRISON

Tout procédé qualifié de « curatif », qu'il soit ancien ou nouveau, a trait à la guérison effectuée par des moyens mentaux et spirituels et l'on doit, par conséquent, le considérer comme quelque chose qui libère quelqu'un de difficultés dont la cause est mentale et spirituelle.

Voici la procédure correcte à suivre, lorsque quelqu'un demande qu'on le guérisse de quelque incapacité physique dont il se plaint :

1. Demandez-lui de se soumettre à un examen physique chez un praticien des arts de la guérison physique, praticien qui soit compétent et disponible.
2. Etablissez clairement si l'incapacité n'a pas des causes directement physiques.
3. S'il s'avère que le praticien est apte à guérir l'incapacité et qu'il s'agit en fait d'un mal ou d'une maladie qui succombera aux traitements physiques modernes, il faut demander à la personne de suivre ces traitements, avant de commencer le processing scientologique.
4. Cependant, si les recommandations du praticien incluent un traitement chirurgical ou un traitement qui n'a pas fait ses preuves, ou bien que le mal ou que la maladie ne peuvent pas être diagnostiqués avec précision comme un mal ou une maladie physique spécifique pour laquelle il existe un remède connu, on peut accepter la personne pour du processing, en partant de l'hypothèse raisonnable qu'il n'existe aucune preuve de l'existence d'une maladie purement physique et que l'origine en est probablement mentale ou spirituelle.

RÈGLEMENTS CONCERNANT LES FOUS

En ce qui concerne les personnes démentes ou les personnes dont le passé de démence est prouvé, faites les choses suivantes :

1. Etablissez du mieux de vos capacités et dans des limites administratives raisonnables, et par des tests connus, que tout pc accepté dans le HGC pour du processing n'a pas été interné à juste titre dans un asile de fou ou un endroit similaire.
2. N'auditez que les personnes qui n'ont rien de semblable dans leur passé.
3. Ne préconisez aucun autre traitement par des praticiens spécialisés dans le traitement des déments. Nous avons la preuve que ces praticiens blessent, handicapent ou maltraitent les patients au moyen de drogues aux effets violents, de chocs douloureux, de la chirurgie ou d'autres « traitements mentaux » barbares et dépassés.
4. Si aucune recommandation n'est possible, en ce qui concerne le point 3 ci-dessus, recommandez uniquement le calme et un changement d'environnement, à titre de conseil mais non comme prescription.

LES SOURCES POTENTIELS D'ENNUIS

Il existe, pour les types de personnes qui nous ont causé des ennuis considérables, des règlements similaires à ceux qui concernent les maladies physiques et la folie.

On peut regrouper ces personnes sous l'étiquette « Sources Potentiels d'Ennuis ». En voici les différents types :

- a. Les personnes intimement liées à des gens (époux ou famille) que l'on sait antagonistes aux traitements mentaux ou spirituels, ou à la Scientologie. Dans les faits, de telles personnes, même si elles approchent la Scientologie de façon amicale, subissent continuellement tant de pression de la part des gens qui exercent sur elle une influence indue, qu'elles font de piètres gains en audition et que la seule chose qui les intéresse est de prouver à l'élément antagoniste qu'il a tort.

Par expérience, elles causent un tas d'ennuis, à la longue, car leur propre condition ne s'améliore pas suffisamment sous une telle pression pour qu'elles puissent combattre l'antagonisme de manière efficace. On ne peut pas toucher leur problème de temps présent puisqu'il est permanent et tant qu'il en est ainsi, aucune organisation ni aucun auditeur ne doit les accepter pour de l'audition.
- b. Les criminels qui ont un casier judiciaire continuent souvent de commettre, entre les séances, tant d'actes malveillants qui passent inaperçus, qu'ils ne font pas de gains adéquats du point de vue cas. Par conséquent, les organisations et les auditeurs ne doivent pas les accepter pour de l'audition.

- c. Une organisation centrale ou un auditeur ne doit jamais accepter pour du processing des personnes qui auraient menacé publiquement de poursuivre en justice, ou d'embarrasser, ou d'attaquer la Scientologie ou qui l'auraient fait, ou qui auraient contribué à une attaque. Ils ne doivent pas non plus accepter pour du processing leur famille proche. Leur passé n'a été consacré qu'à servir des desseins autres que de faire faire des gains aux gens et ils se retournent habituellement contre l'organisation ou contre l'auditeur. Ils se sont eux-mêmes exclus de la Scientologie à cause de leurs actes néfastes contre la Scientologie, et il sera par la suite trop difficile de les aider, étant donné qu'ils ne peuvent pas accepter ouvertement l'aide de ceux auxquels ils ont tenté de nuire.
- d. Les cas du type « responsable de ma condition » sont inacceptables : l'origine de leur condition s'est trop souvent avérée avoir d'autres causes. Par cas « responsable de ma condition », nous entendons la personne qui affirme qu'un livre ou un certain auditeur est « totalement responsable de la terrible condition dans laquelle je suis ». De tels cas exigent des faveurs inhabituelles, de l'audition gratuite, des efforts invraisemblables de la part des auditeurs. Si l'on passe ces cas en revue, on constatera qu'ils étaient dans la même condition, ou dans une condition pire, bien avant l'audition, qu'ils mènent une campagne calculée pour se faire auditer gratuitement, qu'ils ne sont pas aussi mal en point qu'ils le prétendent, et que leur antagonisme s'étend à toute personne qui cherche à les aider, y compris leur propre famille. Etablissez la vérité et décidez en conséquence.
- e. Les personnes qui ne se font pas auditer de leur propre détermination sont un handicap, parce qu'une autre personne les y force et que personnellement, elles ne désirent pas s'améliorer. Bien au contraire, habituellement elles veulent seulement mettre dans son tort la personne qui veut qu'elles se fassent auditer, et de ce fait elles ne s'améliorent pas. La personne ne retirera des bienfaits de l'audition que le jour où elle se sera elle-même fixée le but de se faire auditer.
- f. Lorsque des personnes « veulent se faire auditer pour voir si la Scientologie fonctionne » avec ce seul but en tête, nous avons constaté qu'elles ne font jamais de gains, car elles n'y mettent pas du leur. Les journalistes font partie de cette catégorie. Il ne faut pas les auditer.
- g. Il faut ignorer les personnes qui affirment : « Si vous aidez tel ou tel cas ... » (à grand frais et à vos frais) parce qu'il s'agit d'une personne riche et qui jouit d'une grande influence ou que les voisins seront épatés. Le processing est destiné à améliorer les individus, et non à progresser à coup « d'exploits » ou à accorder à des cas une importance indue. Pour le processing, n'auditez que selon votre bon vouloir et selon les arrangements habituels. Ne déployez pas d'efforts extraordinaires au détriment d'autres personnes qui veulent vraiment se faire auditer pour des raisons normales. Ce genre d'arrangements n'a jamais abouti à de bons résultats, étant donné qu'ils avaient un but peu honorable : la notoriété, et non l'amélioration.
- h. Les personnes qui « ont l'esprit ouvert », mais qui n'ont pas personnellement l'espoir ou le désir de se faire auditer ou d'acquérir une connaissance, doivent

être ignorées parce qu'elles n'ont pas du tout l'esprit ouvert, mais sont incapables de se décider sur quoi que ce soit. On les trouve rarement très responsables et elles gâchent les efforts de ceux qui « cherchent à les convaincre ».

- i. Les personnes qui ne croient pas que quelque chose ou quelqu'un puisse aller mieux. Leur objectif, quant à se faire auditer, est en totale contradiction avec celui de l'auditeur et, du fait de ce conflit, elles ne retirent rien de l'audition. Lorsque de telles personnes sont entraînées, elles se servent de leur entraînement pour dégrader les autres. C'est pourquoi on ne doit pas les accepter pour de l'entraînement ou de l'audition.
- j. Il ne faut pas accorder une importance indue aux gens qui cherchent à prendre part à un jugement sur la Scientologie au cours d'audiences, ou à enquêter sur la Scientologie. Il ne faut pas chercher à les renseigner ou à les aider, de quelque manière que ce soit. Cela comprend les juges, les commissions, les journalistes, les rédacteurs de magazines, etc. Tout effort pour être coopératif ou pour renseigner n'a jamais rien apporté de bénéfique, étant donné que leur première idée est un : « Je ne sais pas » bien ancré et que généralement, cela se termine par un : « Je ne sais pas » tout aussi enraciné. Si une personne est incapable de voir par elle-même ou de juger d'après l'évidence, c'est que son pouvoir d'observation est insuffisant même pour distinguer la vérité. Dans les affaires légales, ne prenez que les mesures qui s'imposent et qui seront efficaces (ne partez pas en croisade devant un tribunal). En ce qui concerne les reporters, etc., il est inutile de leur dire quoi que ce soit qui aille à l'encontre de la croyance populaire. On leur fournit leur histoire avant qu'ils ne quittent la salle de rédaction et en leur disant quoi que ce soit, vous ne faites que renforcer ce qu'ils ont à dire. Ils ne sont pas une ligne de communication publique qui influence beaucoup l'opinion des gens. Le règlement est catégorique. Ignorez-les.

Bref, en ce qui concerne les sources potentiels d'ennuis, la règle générale consiste à rompre la communication, car plus on la prolonge, plus ces gens créent des ennuis. Je n'ai jamais vu l'audition ou l'enseignement aider des personnes du type de celles que je viens de citer. Je connais beaucoup de cas qui ont été résolus en adoptant une position ferme en ce qui concerne nos droits ; en ignorant ces gens-là jusqu'à ce qu'ils changent d'avis, ou bien en leur tournant simplement le dos.

Lorsqu'on adopte comme règle de couper la communication, il faut également faire preuve de jugement, car il y a des exceptions en toutes choses, et il pourrait être fatal d'omettre de résoudre le cas d'une personne qui, momentanément, est bouleversée dans l'existence ou manifeste du mécontentement à notre égard. Ces règlements concernent donc les personnes non scientologues en général ou les personnes qui n'ont pas encore franchi le seuil et font un pas dans notre direction. Lorsque ce genre de personne possède l'une des caractéristiques ci-dessus, nous et les autres gagneront à les ignorer.

La Scientologie fonctionne. Vous n'avez pas besoin de le prouver à tout le monde. La Scientologie n'est pas un cadeau de droit divin pour les gens, vous savez. Il faut qu'ils la méritent. Cela s'est vérifié pour chaque philosophie qui cherchait à améliorer l'homme.

SUR QUOI CES RÈGLEMENTS METTENT-ILS L'ACCENT ?

L'entraînement est également interdit à toutes les « sources potentiels d'ennuis » décrites ci-dessus. Lorsqu'on découvre qu'une personne qui est en train de recevoir de l'entraînement ou de l'audition appartient à l'une des catégories de (a) à (j), on doit l'aviser d'arrêter et d'accepter un remboursement qui doit être versé immédiatement. A ce moment là, on doit lui en donner toute l'explication. Donc on ne doit pas permettre à cette minorité, qui est dans la confusion la plus totale, de se mettre en travers de la progression de la majorité et d'empêcher cette majorité de bénéficier des services.

La Scientologie est une philosophie appliquée créée et développée dans le but de rendre celui qui est capable plus capable encore. Dans ce domaine elle donne des résultats fantastiques.

Les efforts pour mêler la philosophie à l'impérialisme médical, au sadisme psychiatrique et à la bigoterie des prêtres, ralentissent notre progression.

Ces gens sont spirituellement malades, à cause des actions nuisibles qu'ils commettent eux-mêmes perpétuellement à l'égard des patients et de la société et ils n'entrent pas dans le cadre des moyens normaux dont nous disposons pour les aider.

Ces règlements continueront d'exister jusqu'au moment où les gens concernés prendront la peine d'investir le temps et l'argent nécessaires pour construire des établissements et rééduquer les professions qui pratiquent actuellement les soins médicaux et physico mentaux. Cela n'appartient pas à l'époque actuelle, mais à quelque futur lointain, lorsqu'il y aura davantage d'hommes sains d'esprits.

Cependant, un tel programme dépendrait de la survie des praticiens de la médecine et de la psychiatrie et, comme leurs activités les plus répréhensibles sont plutôt nouvelles et très radicales, il se peut que le public et le gouvernement les abandonnent bien avant que la Scientologie puisse les aider. C'est probablement ce qui risque d'arriver, car même en Russie, les communistes ont maintenant renoncé à tous les traitements violents pour les fous, selon les délégués qu'ils ont envoyés à la Conférence Médicale de Londres de cette année, et les praticiens russes regardent d'un mauvais oeil et avec mépris les psychiatres occidentaux. Le docteur en médecine anglais, gagné par le socialisme, a renoncé à son ambition quant à l'impérialisme médical et ne lutte pas contre la Scientologie. Aux Etats-Unis, l'Association Médicale Américaine s'est fait prendre dans une lutte mortelle avec le gouvernement et sera probablement socialisée entièrement dans quelques années, à cause d'abus financiers et d'absence de bénéfices. Le docteur en médecine ne reste fort que dans de petites nations attardées comme l'Australie, où les tendances arrivent avec du retard.

Même l'Eglise de Rome est en train de considérer un abandon des principes et une alliance avec d'autres fois pour parer au nombre décroissant de fidèles.

Par conséquent, il ne restera peut-être plus de praticiens tel que nous les connaissons, d'ici quelques décades. Le nombre des membres de la profession psychiatrique est en baisse.

A la place de ces institutions, si nous avons un jour le temps de nous en occuper, nous nous retrouverons avec des pratiques complètement différentes dans les domaines des traitements physiques et des traitements de la folie, tout ce que nous leur demandons, c'est d'être compétents dans leurs traitements et moins avides de monopole que leurs prédécesseurs. Et

s'il en est ainsi, alors nos règlements resteront pleinement en vigueur, mais dans un esprit de coopération, et avec le désir de nous protéger et de protéger le public de ces praticiens et des dégâts qu'ils commettent.

Les lignes de communication qui sont puissantes, ce sont les *nôtres*. Elles sont puissantes, parce que ce sont des lignes thêta. L'enthêta (thêta perturbé) tire toute sa puissance apparente du fait qu'il parasite les lignes thêta. Ce n'est que lorsque vous ajoutez la puissance de nos lignes à la faiblesse des lignes enthêta que ces dernières acquièrent de la puissance.

Exemple : c'est ce qu'a communiqué à son public l'Eglise Fondatrice de Washington sur la descente de police du gouvernement qui (a) a coûté le plus d'argent et (b) a fait le plus de dégâts. En fait, vous pouvez ignorer une ligne enthêta dans presque tous les cas sans la moindre conséquence. Elle ne devient puissante que si nous lui donnons de la puissance en y répondant.

L. RON HUBBARD
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 22 MARS 1967
PUBLICATION II

Repolycopier
Chapeaux du HCO

(Également publiée comme HCOB, même date, même titre)

N° 14 DE LA SÉRIE SUR LE SAVOIR-FAIRE ADMINISTRATIF
IMPORTANT

L'ALTER-IS ET LES ÊTRES DÉGRADÉS

Altérer des ordres et la Tech est pire que ne pas obtempérer.

L'alter-is n'est rien d'autre qu'éviter un ordre de façon sournoise. Bien qu'il semble souvent provoqué par une non-compréhension, la non-compréhension elle-même et le fait de ne pas signaler cette dernière ne sont rien d'autre que se soustraire à des ordres.

Les êtres très dégradés pratiquent l'alter-is. Les êtres simplement dégradés refusent d'obéir sans le faire savoir. Les êtres qui se trouvent dans une condition acceptable essayent d'obéir, mais observez les difficultés qu'ils ont à se faire aider quand ils en ont besoin. Les êtres compétents et hauts de ton comprennent les ordres et les exécutent si possible, mais surtout, ils font leur travail sans avoir besoin d'une foule d'ordres spéciaux.

Les êtres dégradés trouvent que toute instruction est pénible, étant donné qu'on les a éduqués avec difficulté et au moyen de mesures brutales dans le passé. C'est pourquoi ils alter-isent n'importe quel ordre ou n'obéissent pas.

Donc, si vous vous trouvez en présence d'alter-is (désobéissance cachée) et de non exécution d'ordres dans l'audition de pcs ou dans une organisation, alors que la tech ou les instructions étaient correctes, c'est que vous avez affaire à un être dégradé à l'extrême, et il vous faut agir en conséquence.

On se sert, gentiment, de procédés très simples, de Niveau Inférieur, pour un être dégradé.

Si un membre du personnel alter-ise ou désobéit en admin, dans une Org et spécialement dans la Division Technique, vous avez, là aussi, affaire à un être dégradé, mais ici il s'agit de quelqu'un qui est bien trop pc pour être membre du personnel. Il n'arrive pas à être cause, alors que les membres du personnel doivent être cause. Donc, il ne devrait pas faire partie du personnel.

C'est là une donnée essentielle et fondamentale qui régit tous les managements de pcs et de membres du personnel.

Un être dégradé n'est pas suppressif car il peut avoir des gains du point de vue cas. Mais il est tellement PTS qu'il ne travaille que pour des Suppressifs. C'est une espèce de super-PTS permanent qui est totalement hors de portée d'une simple S & D et dont le cas ne peut être résolu qu'au Niveau du Cours d'OT 3.

ADMINISTRATIF

Les êtres dégradés, à l'instar de leurs associés suppressifs, détestent, haïssent et cherchent à contrecarrer instinctivement toute personne qui a la responsabilité de quelque chose ou tout Grand Etre.

Quiconque émet des ordres sensés est le premier pour qui l'être dégradé éprouve de la rancune.

L'être dégradé ment à ses supérieurs, évite sournoisement d'exécuter des ordres en les alter-isant, n'obéit pas, ne fournit que des idées complexes qui ne seront jamais applicables (qui feront obstacle) et constitue une source générale de perturbation. Souvent il a l'air doux ou même « coopératif ». Il lui arrive même souvent de flatter. Parfois, il est tout simplement idiot. Mais il est tout le temps en train d'alter-iser ou de ne pas faire ce qu'on lui a dit de faire.

Cette donnée est apparue au cours de recherches aux Niveaux Supérieurs et elle explique très bien certains phénomènes passés jusqu'ici inexplicables : le pc qui change les commandements ou qui ne les exécute pas, le travailleur qui n'y arrive pas comme il faut ou qui fait toujours des pauses-café.

Dans les secteurs où l'oppression a été très forte pendant longtemps, les gens deviennent des êtres dégradés. Cependant, ils ont déjà dû l'être avant, à cause d'incidents de la Piste du Temps.

Certains thétans sont meilleurs que d'autres. Il n'y en a pas un seul qui soit vraiment égal à un autre. Mais cela ne veut pas dire que l'être dégradé est forcément un thétan naturellement mauvais. Il est tout simplement tellement PTS et l'est depuis si longtemps, qu'il nous faut notre plus haut niveau de Tech pour finalement le défaire de sa condition, après qu'il a escaladé tous nos Grades.

Il y a environ 18 êtres dégradés pour un Grand Etre dans la race humaine (c'est la proportion minimum). Donc ceux qui font avancer les choses sont rares. Et il n'existe pas un seul être qui peut espérer s'en sortir sans l'aide des quelques Grands Etres qui travaillent dans nos Orgs. En même temps, il nous est impossible d'avoir un monde truffé d'êtres dégradés et de nous en sortir quand même. Donc, nous n'avons pas le choix.

Et nous pouvons les sortir de leur condition, même s'ils ne sont pas utiles aux Niveaux Supérieurs.

Ce sont là, en fait, des données pour OTs, mais nous en avons besoin aux Niveaux Inférieurs pour faire notre travail.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

HUBBARD COMMUNICATON OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 3 MAI 1972R
RÉVISÉE LE 18 DÉCEMBRE 1977

(Révisions dans ce style de caractères)

Repolycopier
Chapeaux des Cadres

IMPORTANT

N° 12 DE LA SÉRIE SUR LES CADRES

L'ÉTHIQUE ET LES CADRES

Toute personne qui tient un poste d'encadrement (tête de Département ou au-dessus) est considérée comme un CADRE.

Il est ressorti d'une évaluation que la faille dans de nombreuses orgs est le fait que les Cadres échouent à porter leur chapeau d'Ethique et de Justice.

On a découvert que, sous les Pourquoi administratifs, il y a aussi habituellement une situation d'Ethique qui, non résolue, empêche le Pourquoi administratif de fonctionner ou de faire monter les stats.

Dans un secteur qui est downstat, un Cadre a le devoir de faire une enquête, de découvrir toute situation out-Ethique et de faire en sorte qu'elle soit corrigée.

L'Ethique est quelque chose de personnel par rapport à un groupe. Les gens qui ne sont pas éthiques sont ceux qui n'ont pas l'Ethique en place chez eux-mêmes personnellement.

Le Cadre a la responsabilité de s'assurer que les gens qui se trouvent sous son autorité et dans son secteur *mettent leur Ethique personnelle en place et la maintiennent*.

On devrait rechercher toute malhonnêteté, faux rapports, une vie personnelle non éthique, et corriger tout cela en usant de persuasion.

Quand un Cadre voit de telles choses, il doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour amener la personne à mettre son éthique personnelle en place.

Quand un secteur est downstat, le Cadre doit tout de suite soupçonner une situation out-Ethique chez un ou plusieurs membres du personnel, il doit faire une enquête et persuader la personne d'être plus honnête et plus éthique et de corriger la condition out-Ethique qui a été découverte.

Si cela ne se corrige pas et si la personne ou le secteur restent downstat, le Cadre doit déclarer la personne ou la zone en Danger et appliquer l'HCOPL du 9 avril 1972, LE MANIEMENT CORRECT DE LA CONDITION DE DANGER.

Si cela n'a pas été corrigé cette situation, elle devient alors une affaire de Justice de groupe avec des Cours d'Ethique et des Commissions d'Enquête. Les personnes qui n'ont pas réussi à garder leur Ethique en place doivent être remplacées.

Les supérieurs d'un Cadre sont tenus de mettre cette Lettre de Règlement en vigueur et de s'en servir avec n'importe quel Cadre dont l'Éthique personnelle n'est pas en place et qui omet de l'appliquer. On constatera que ceux qui n'appliquent pas cette Lettre de Règlement sont eux-mêmes impliqués dans certaines malhonnêtetés ou situations out-Ethiques.

IL EST VITAL QU'UNE ORGANISATION SOIT ÉTHIQUE POUR QU'ELLE SOIT FORTE ET EFFICACE.

LA ZONE OÙ UNE CONDUITE ÉTHIQUE IMPORTE LE PLUS DANS UNE ORGANISATION EST À LA TÊTE OU PRÈS DE LA TÊTE.

Un manquement à l'Éthique, au sommet ou juste en dessous, peut détruire une organisation et la rendre downstat.

Il en existe de nombreux exemples dans l'histoire.

PAR CONSÉQUENT, LA RÈGLE EST QU'UN CADRE DOIT MAINTENIR L'ÉTHIQUE SUR LUI-MÊME ET SUR CEUX EN DESSOUS DE LUI, OU BIEN FAIRE L'OBJET DE MESURES DISCIPLINAIRES OU D'UNE COMMISSION D'ENQUÊTE, ET ÊTRE ENLEVÉ DE TOUTE POSITION D'AUTORITÉ, ET QUELQU'UN QUI EST LUI-MÊME ÉTHIQUE ET CAPABLE DE MAINTENIR EN PLACE L'ÉTHIQUE DE CEUX QUI SONT SOUS SES ORDRES DOIT ÊTRE TROUVÉ.

Dans un tel cas, le chef d'accusation pour un Cadre ou un membre du staff est : MANQUEMENT AU MAINTIEN OU AU FAIT DE MONTRER DES STANDARDS D'ÉTHIQUE ÉLEVÉS.

De telles infractions sont composées de :

1. MALHONNÉTÉTÉ ;
2. L'emploi de fausses déclarations pour dissimuler une situation ;
3. Donner d'une situation une description différente de la réalité pour dissimuler des crimes et échapper aux mesures disciplinaires ;
4. Liaisons et pratiques irrégulières de 2D ;
5. Dépendance envers l'alcool ou la drogue ;
6. Encourager l'out-Ethique ;
7. Fermer les yeux sur une situation out-Ethique chez soi ou chez d'autres, ou ne pas la résoudre avec efficacité, quand on est un responsable, un officier ou un Cadre.

TECHNIQUE

Les gens qui ont des Retenues d'out-Ethique sont incapables de voir. Cela est prouvé par le brillant retour de perception de l'environnement chez les gens qui sont audités efficacement et longuement sur de tels procédés.

Ces gens cherchent également à placer là un faux environnement, et ils perçoivent vraiment un faux environnement.

Les gens dont le niveau d'Éthique est bas vont enturbuler un groupe et le mettre dans tous ses états, étant donné qu'ils cherchent à justifier leurs Actes Néfastes contre le groupe. Et cela mène à davantage d'Actes Néfastes.

Les gens out-Ethique se retrouvent rapidement en Trahison par rapport au groupe.

Une personne dont l'Éthique a fait défaut pendant une longue période se retrouve « hors-valence ». Elle n'est « pas elle-même ».

Seuls ceux qui sont HONNÊTES avec eux-mêmes et avec les autres parviennent au bonheur.

Un groupe ne prospère que lorsque chacun de ses membres a son éthique personnelle en place.

Même une personne PTS (une Source Potentielle d'Ennuis) a dû se comporter de façon out-Ethique envers la Personne Suppressive à laquelle elle est liée pour être devenue PTS en premier lieu.

Les gens physiquement malades sont PTS et sont out-Ethiques à l'égard de la personne ou de la chose dont ils sont PTS !

Par conséquent, pour qu'un groupe soit heureux et se porte bien, pour qu'il prospère et qu'il dure, il faut que chacun de ses membres ait son éthique personnelle en place.

Il revient au Cadre ou à l'Officier de veiller à ce qu'il en soit ainsi et de FAIRE les actions nécessaires pour que cela se concrétise et que le groupe devienne un groupe Ethique.

ÉTAPES EFFECTUÉES PAR UN CADRE OU UN OFFICIER POUR METTRE L'ÉTHIQUE EN PLACE SUR UN MEMBRE DU STAFF.

ÉTAPE 1

Informez-le personnellement qu'il est dans une Condition de Danger à cause d'actions ou d'omissions, à cause de statistiques en baisse, de faux rapports, d'absences, de 2D ou quelles que soient les circonstances.

Il se trouve en fait EN Danger parce que tôt ou tard, quelqu'un va agir pour le descendre.

Il se peut qu'il se trouve déjà dans quelque autre assignation de Condition.

Mais cela est entre vous et lui.

IL EST EN DANGER, PARCE QU'IL VOUS FAUT LE COURT-CIRCUITER POUR METTRE SON ÉTHIQUE EN PLACE, CHOSE QU'IL DEVRAIT FAIRE LUI-MÊME.

S'il coopère, qu'il termine ce Rundown et que ça se finit bien, vous l'aidez.

S'il ne coopère pas, il vous faudra recourir aux procédures de Justice de groupe.

C'est là sa chance de mettre l'Éthique en place sur lui-même, avec votre aide, avant qu'il ne s'écroule vraiment.

Lorsqu'il accepte ce fait, l'étape 1 est faite. Passez à l'étape 2.

ÉTAPE 2

On met l'Éthique en place chez la personne au moyen de définitions.

FAITES EN SORTE QUE LES DÉFINITIONS SOIENT PLEINEMENT COMPRISES.

La personne dont on s'occupe doit recevoir une méthode 4 de Clarification de Mots sur tous les mots suivants, ainsi que les mots dans leurs définitions.

« ÉTHIQUE : L'étude de la nature générale de la morale (Morale : [nom] *les principes de la bonne et de la mauvaise conduite*) et des choix moraux spécifiques que doit faire l'individu dans sa relation avec les autres. »

« Les règles ou les normes qui gouvernent la conduite des membres d'une profession. »

« JUSTICE : 1) Droiture morale ; équité. 2) Honneur, justesse. 3) Raison. 4) Juste traitement : récompense ou traitement dû. 5) *L'administration et la procédure de la loi.* »

« FAUX : Contraire aux faits ou à la vérité ; sans fondement ; incorrect. Dénué de sens ou de sincérité ; trompeur. Ne tenant pas sa parole ; fourbe. Qui ressemble et qui est identifié à une entité similaire ou apparentée. »

« MALHONNÊTE : Disposé à mentir, à tricher, à escroquer ou à tromper. »

« PRÉTEXTE : Une fausse raison ou une excuse ; une simple apparence sans réalité. »

« TRAHIR : Être déloyal ou sans foi à l'égard de. »

« OUT-ÉTHIQUE : Une action ou une situation dans laquelle un individu est impliqué et qui est contraire aux idéaux et aux meilleurs intérêts de son groupe. Un acte ou une situation ou une relation qui va à l'encontre des normes Éthiques, des codes ou des idéaux du groupe ou d'autres membres du groupe. Un acte omis ou commis par un individu, acte qui pourrait réduire ou qui a réduit l'efficacité générale d'un groupe ou de ses autres membres. Un acte omis ou commis qui empêche le bien-être général d'un groupe ou l'empêche d'atteindre ses buts. »

Ne passez pas à l'étape 3, tant que tous les mots ci-dessus n'ont pas été clarifiés en Méthode 4 de Clarification de Mots.

ÉTAPE 3

Demandez à la personne dans quelle situation out-Éthique elle est impliquée.

Il se peut que la personne passe un certain temps à y réfléchir, ou il se peut qu'elle la refoule, et qu'elle ait peur de la dire par crainte des conséquences. Rassurez-la sur le fait que vous essayez simplement de l'aider.

Peut-être l'avait-elle mentionnée au cours d'une séance, mais elle ne l'a pas étiquetée en tant qu'out-Ethique. Encouragez-la doucement à aller jusqu'au bout.

Si son comportement et ses actions sont médiocres ou downstat, elle sera capable de trouver à coup sûr une situation personnelle out-Ethique.

Il arrive parfois que la personne soit secrètement PTS et qu'elle soit en relation avec une chose, une personne ou un groupe antagonistes ou suppressifs. Dans un tel cas, elle va faire des montagnes russes, en tant que cas ou à son poste, ou bien elle aura des accidents, ou sera fréquemment malade. (Voir la tech PTS pour des références sur le sujet et pour une résolution future de la situation, la BPL du 31 mai 1971RG, Publication IV, CHECKSHEET DU COURS SP/PTS, mais continuez l'action en suivant ces étapes.)

Parfois, la personne se contente de faire du PR (elle se vante et refuse de se mettre à table). Dans ce cas, il faut une séance d'audition.

Si la personne se met à faire de l'auto-Listing, faites-la auditer d'après l'HCOB du 20 avril 1972 II, n° 78 de la série du C/ S, LA CORRECTION DES ERREURS DE PRODUIT, DE BUT, DE POURQUOI ET DE CLARIFICATION DE MOTS, qui donne la procédure pour la séance d'audition. Une personne peut se retrouver dans tous ses états à cause d'un item incorrect. C'est facile à réparer mais il faut le réparer si cela se produit.

En utilisant la Communication Réciproque ou par n'importe quel moyen ou réparation, menez cette étape 3 jusqu'à une situation out-Ethique bien définie, clairement formulée. Si un contretemps vous empêche de terminer sur-le-champ, n'oubliez pas de continuer plus tard. Si c'est effectué correctement, de Bons Indicateurs seront présents.

ÉTAPE 4

Amener la personne à trouver en quoi la situation out-Ethique dans laquelle elle se trouve constituerait une Trahison par rapport au groupe ou la rendrait déloyale par rapport au groupe ou aux idéaux du groupe.

Ne la culpabilisez pas. Contentez-vous de l'aider à voir cela par elle-même.

Quand ils ont bien vu cela et l'ont entièrement compris, passez à l'étape suivante.

ÉTAPE 5

La personne est désormais prête à appliquer la FORMULE DE DANGER DE PREMIÈRE DYNAMIQUE à elle-même.

Donnez-lui cette formule et expliquez-la-lui.

FORMULE DE PREMIÈRE DYNAMIQUE

La formule est convertie pour la Première Dynamique à :

1re 1 : Laissez tomber vos habitudes ou vos actions coutumières ;

- 1re 2 : Réglez la situation et tout danger qu'elle comporte ;
- 1re 3 : Assignez-vous une Condition de Danger ;
- 1re 4 : Mettez votre *Ethique personnelle* en place en découvrant, dans ce que vous faites, ce qui est out-Ethique, et usez d'autodiscipline pour le rectifier, et devenir honnête et droit ;
- 1re 5 : Réorganisez votre vie de façon à ce que cette situation dangereuse ne vous arrive pas continuellement ;
- 1re 6 : Formulez et adoptez une politique ferme qui permettra dorénavant de détecter la même situation et qui l'empêchera de se reproduire continuellement.

Maintenant, en général, la personne est déjà impliquée dans une autre situation de *groupe*, comme des statistiques basses, ou des produits-Actes Néfastes, ou une mauvaise apparence ou des Conditions basses, des Cours d'Ethique, des Commissions d'Enquête pour une chose ou une autre.

Peu importe dans quelle autre condition elle se trouvait. En ce qui vous concerne, elle est en *Danger*.

Par conséquent, les points 1re 1 et 1re 2 ci-dessus s'appliquent à la situation de *groupe* dans laquelle elle se trouve.

Elle doit s'assigner *elle-même* une Condition de Danger, étant donné qu'elle reconnaît maintenant qu'elle s'est elle-même mise en danger.

Le point 1re 4 a été commencé par ce Rundown.

C'est à elle d'achever le point 1re 4 en appliquant les données des étapes 2 et 3. Elle doit faire preuve d'autodiscipline pour corriger sa propre situation out-Ethique et en faire quelque chose d'honnête et de droit, pour elle-même et pour le groupe.

Le point 1re 5 va de soi. Si elle ne le fait pas, elle va simplement s'écrouler de nouveau.

Point 1re 6. En formulant et en adoptant une politique ferme, il doit être certain qu'elle s'aligne avec les efforts du groupe.

Une fois qu'elle a résolu tout cela et qu'elle l'a DÉMONTRÉ DANS LA VIE, elle a terminé le Rundown de Danger personnel.

Elle peut alors s'assigner Urgence et suivre la formule d'Urgence (HCO PL du 23 septembre 1967, LA FORMULE POUR UN NOUVEAU POSTE, LES FORMULES DES CONDITIONS, volume 0 de l'OEC, « Urgence »).

ÉTAPE 6

Passez la personne en revue, ses statistiques, son apparence et sa vie personnelle.

Assurez-vous que les étapes ci-dessus et l'out-Ethique découverte étaient bien tout, que l'on n'a pas découvert d'item incorrect, que la personne n'est pas PTS.

Remédiez à ce que vous trouvez. Mais si vous découvrez que la personne ne s'est pas améliorée et qu'elle a tout envoyé promener, vous devez maintenant prendre le point de vue du groupe et administrer la Justice du groupe.

À ce moment-là, vous cessez de protéger la personne, parce qu'elle a eu sa chance et que, apparemment, elle fait partie de ces gens qui dépendent des autres pour maintenir leur Ethique en place et qui sont incapables de le faire par eux-mêmes. Donc dès lors, usez des procédures de Justice du groupe.

Si la personne a réussi et qu'elle ne s'est pas cassé la figure et qu'elle est en train de remonter, QUE C'EST PROUVÉ PAR DES STATS HONNÊTES ET LA CONDITION DE SON POSTE, vous avez remporté une belle victoire et les choses iront beaucoup, beaucoup mieux.

Et ça, c'est une victoire pour tout le monde.

L. RON HUBBARD
Fondateur

Assisté par
Pat Brice
LRH Compilations Unit I/C

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 26 DÉCEMBRE 1968
PUBLICATION I

Repolycopier

(Note : ces données sont présentées à la fois sous forme de HCOB et de HCOPL [elles sont publiées sous ces deux formes] étant donné qu'elles peuvent avoir un champ d'application très large à la fois pour l'OEC et pour le Niveau IV ou les cours au-dessus.)

LA LOI DU TROISIÈME PARTI

J'étudie depuis très longtemps les causes de la violence et des conflits entre individus et entre nations.

Si la Chaldée a disparu, si Babylone s'est effondrée, si l'Égypte est devenue une terre aride, si la Sicile, après avoir compté cent soixante villes prospères, n'était plus avant l'an zéro qu'une ruine saccagée et depuis, presque un désert, et ce MALGRÉ le travail, la sagesse, les bonnes intentions et la détermination des êtres humains, alors aussi sûr que la nuit vient après le coucher du soleil, quelque chose doit échapper à l'homme concernant ses entreprises et ses façons de procéder. Et ce « quelque chose » doit certainement être extrêmement dangereux et se répandre partout pour parvenir à détruire toutes les ambitions et les chances de l'homme avant qu'elles ne prennent forme.

Une telle chose serait une loi naturelle insoupçonnée.

Et il semble bien qu'il existe une telle loi, ayant la propriété d'être à la fois mortelle, insoupçonnée et de toucher tous les secteurs d'activité.

Il semble qu'il existe la loi suivante :

DERRIÈRE CHAQUE QUERELLE, ET POUR QU'ELLE EXISTE, IL DOIT TOUJOURS Y AVOIR UN TROISIÈME PARTI CACHÉ.

Ou

POUR QU'UNE QUERELLE AIT LIEU, UN TROISIÈME PARTI INCONNU DOIT ÊTRE ACTIVEMENT EN TRAIN DE LA PROVOQUER ENTRE LES DEUX OPPOSANTS POTENTIELS.

Ou encore

TOUT LE MONDE PENSE QU'IL FAUT ÊTRE DEUX POUR SE BATTRE, MAIS UN TROISIÈME PARTI DOIT EXISTER ET DOIT PROVOQUER LA DISCORDE POUR QU'UN VÉRITABLE CONFLIT AIT LIEU.

Il est très facile d'observer que deux personnes en conflit se disputent. Elles sont visibles. Ce qui est plus difficile à voir ou à soupçonner, c'est qu'il a existé un troisième parti qui a activement encouragé la dispute.

Ce troisième parti, généralement insoupçonné et perçu comme « raisonnable », le témoin qui renie toute participation est celui qui est à l'origine du conflit.

Ce troisième parti caché, qui par moments donne l'impression d'avoir choisi son camp, se révèle être l'instigateur.

Cette loi a des répercussions pratiques dans de nombreuses dynamiques.

C'est là la cause de la guerre.

Quelqu'un voit deux hommes se lancer des injures, puis en venir aux mains. Personne d'autre n'est présent sur les lieux. Il paraît donc évident que ce sont eux qui « ont provoqué la bagarre ». Mais il y avait un troisième parti.

Quand on remonte cette piste, on tombe sur des informations incroyables. C'est là le problème. Trop souvent, on rejette ce qui est incroyable. Une des façons de cacher des choses aux autres consiste à les rendre incroyables.

L'employé de bureau A et le coursier B se disputent. Un conflit direct éclate. Ils s'accusent mutuellement. NI L'UN NI L'AUTRE N'ONT RAISON, ET DONC LA DISPUTE CONTINUE, CAR SA VÉRITABLE CAUSE N'A PAS ÉTÉ ÉTABLIE.

On enquête MINUTIEUSEMENT sur l'affaire. On trouve l'incroyable. La femme de l'employé de bureau A a couché avec le coursier B et se plaint de la même façon, à chacun d'eux, de l'autre.

Le fermier J et l'éleveur K s'entre-déchirent continuellement depuis des années. Il y a des raisons évidentes et logiques à ce conflit. Pourtant, il dure et ne se résout pas. Un examen plus approfondi de l'affaire révèle l'existence du banquier L qui, pour les aider à faire face aux pertes qu'ils subissent l'un et l'autre dans ce conflit, leur prête à tous deux de l'argent tout en soufflant sur les braises de la dispute, et qui deviendra le propriétaire de leurs terres s'ils perdent tous les deux.

Cela va encore plus loin. Les forces révolutionnaires et le gouvernement russe étaient en conflit en 1917. Les raisons du conflit sont si nombreuses qu'on s'y perd et s'y laisse prendre facilement. Mais ce n'est que lorsque les documents d'État officiels allemands ont été saisis durant la Seconde Guerre mondiale qu'on a découvert que l'Allemagne avait encouragé la révolte et financé Lénine pour la faire éclater, l'envoyant même en Russie dans un train toutes lumières éteintes !

Quand on examine de près les conflits « personnels », les litiges entre groupes ou les hostilités entre nations, on finit par trouver, si on le cherche, le troisième parti insoupçonné des deux adversaires, ou si soupçonné un instant, rejeté comme « invraisemblable ». Pourtant, un travail de documentation minutieux confirme finalement la chose.

Cette donnée est d'une utilité extraordinaire.

Dans les conflits conjugaux, l'approche correcte de celui qui conseille consiste à demander aux deux partis de chercher attentivement le troisième parti. Ils commenceront sans doute par avancer beaucoup de raisons. Ces raisons ne sont pas des êtres. On cherche un troisième parti, un être réel. Lorsqu'ils auront tous deux identifiés le troisième parti et en auront établi la preuve, le conflit cessera.

Quelquefois, deux partis en conflit décident soudain de se mettre d'accord pour désigner un responsable à blâmer. Les hostilités cessent. Quelquefois, ce n'est pas la bonne personne et davantage de disputes surviennent par la suite.

Deux nations qui s'entre-déchirent devraient se consulter pour passer au crible et localiser le vrai troisième parti. Elles en trouveront toujours un si elles se donnent la peine de chercher et elles pourront trouver le bon. Car on constatera finalement qu'il existait bien.

On pourrait sans doute développer et décrire un bon nombre d'approches techniques sur le sujet.

De nombreux phénomènes étranges y sont liés. Le troisième parti correctement décelé n'est généralement attaqué par aucun des deux autres partis ; ces derniers se contentent de l'éviter.

Les conflits conjugaux sont courants. Un mariage peut être sauvé si les deux partis déterminent qui est à l'origine du conflit. Dans toute l'histoire du couple, il se peut qu'il en ait existé plusieurs, mais jamais plus d'un à la fois.

Les disputes entre un individu et une organisation sont presque toujours causées par un troisième parti ou un troisième groupe. L'organisation et l'individu devraient se concerter dans le but d'isoler le troisième parti en échangeant toutes les informations dont ils ont été l'un et l'autre abreuvés.

De la même façon, on pourrait restaurer l'entente entre manifestants et gouvernements en obtenant que des représentants de chaque partie communiquent à l'autre partie les informations qui leur ont été fournies en mentionnant leurs sources.

CEPENDANT, LES RÉUNIONS DE CE GENRE ONT EU TENDANCE À SE LIMITER À DES RÉCRIMINATIONS, À DISCUTER DE L'ÉTAT ACTUEL DES CHOSES OU À DÉNONCER DES ABUS. ELLES NE DOIVENT S'INTÉRESSER QU'AUX ÊTRES POUR POUVOIR RÉUSSIR.

On pourrait interpréter cette théorie comme signifiant qu'il n'existe pas de conditions déplorable qui soient cause de conflits. Ces choses existent. Mais on peut généralement y REMÉDIER PAR LE DIALOGUE, À MOINS QU'UN TROISIÈME PARTI N'ENCOURAGE LE CONFLIT.

En histoire, nous avons une image très déformée du passé car il n'est relaté qu'au travers des récriminations de deux adversaires, sans apporter aucune lumière sur les troisièmes partis.

Au lieu de « causes sous-jacentes » de la guerre, il faudrait lire « instigateurs cachés ».

Il n'est pas de conflit qui ne puisse être résolu, à moins que les véritables instigateurs du conflit ne restent cachés.

C'est cette loi naturelle que les Anciens comme les contemporains ont ignorée.

Et l'ignorant, cherchant seulement des « raisons », des civilisations entières sont mortes.

Elle mérite d'être connue.

Elle mérite d'être utilisée dans toute situation où l'on cherche à rétablir la paix.

L. RON HUBBARD

Reronéotyper
Franchise
Etudiants de Saint Hill

NIVEAUX II A IV

CE QUI SE CACHE DERRIÈRE LES ACTES NÉFASTES

J'ai fait récemment une découverte fondamentale au sujet des Actes Néfastes que j'aimerais mentionner rapidement pour mémoire.

Vous pouvez appeler cela le « cycle d'un Acte Néfaste ».

4. Un être semble avoir un Motivateur.
3. Cela à cause d'un Acte Néfaste que l'être a commis.
2. L'être a commis un Acte Néfaste parce qu'il ne comprenait pas quelque chose.
1. L'être ne comprenait pas quelque chose parce qu'il n'avait pas compris un mot ou un symbole.

Donc, aussi étrange que cela puisse paraître, on peut attribuer tout état d'anéantissement, la maladie, etc. à un symbole mal compris.

Cela se déroule ainsi :

1. L'être ne comprend pas la signification d'un mot ou d'un symbole.
2. Cela l'amène à mal comprendre la zone de ce symbole ou de ce mot (celui qui l'a employé, ce à quoi il s'appliquait).
3. A cause de cela, l'être se sent différent ou antagoniste par rapport à l'utilisateur ou à n'importe quoi qui se rapporte à ce symbole, et cela justifie pour lui un Acte Néfaste.
4. Une fois qu'il a commis l'Acte Néfaste, l'être pense alors qu'il lui faut un Motivateur, et il se sent écrasé.

Nous avons là ce qui constitue l'enfer. C'est là le piège. C'est ce qui fait que les gens tombent malades. C'est de la stupidité et un manque d'aptitude.

C'est la raison pour laquelle l'Audition à la Table à Pâte à Modeler marche.

La méthode employée pour rendre un pc Clair consiste alors simplement à localiser le Motivateur, à trouver son mot mal compris, puis à le lui faire démontrer en pâte à modeler et expliquer. Les Actes Néfastes s'évanouissent. C'est de la magie pure.

L'astuce consiste à localiser la zone où le pc a l'un de ces Motivateurs.

Le sujet est exposé plus longuement dans la conférence de Saint Hill du 3 septembre 1964, mais il s'agit d'une découverte trop importante pour n'être conservée que sur bande.

Voici le cycle : un mot ou un symbole mal compris - Rupture d'ARC avec ce qui est associé au mot ou symbole - Acte Néfaste - Motivateur ressenti comme nécessaire pour justifier l'Acte Néfaste - déclin de la liberté, de l'activité, de l'intelligence, du bien-être et de la santé.

Si l'on connaît tout cela et la technologie de l'audition, on peut alors manier et clarifier ces symboles et ces mots et produire les gains qui, selon notre description, constituent l'état de Clair, car l'être est débarrassé de tout ce qui causait son déclin.

L. RON HUBBARD

LRH :jw.cden

HUBBARD COMMUNICATION OFFICE
Saint-Hill Manor, East Grinstead, Sussex
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 12 FÉVRIER 1967

Ré-éditée le 22 Juillet 1979

N° 13 De La Série Du Savoir-Faire Administratif

LA RESPONSABILITÉ DES LEADERS⁷

Voici quelques commentaires sur le Pouvoir, sur le fait d'être ou de travailler à l'ombre d'un Pouvoir, c'est-à-dire d'un leader ou de quelqu'un exerçant une grande influence sur les affaires des hommes.

J'ai écrit ceci en utilisant l'exemple de deux personnages réels, à la fois pour donner pour intéresser, et pour rendre la lecture plaisante. Le livre auquel je me suis référé est d'ailleurs passionnant⁸.

LES ERREURS DE SIMON BOLIVAR ET DE MANUELA SAENZ

Simon Bolivar fut le libérateur de l'Amérique du Sud du joug de l'Espagne. Manuela Saenz fut la libératrice et la compagne. Cette biographie émouvante relate très bien leurs exploits et destins respectifs.

Mise à part sa valeur purement dramatique, le livre dévoile et met en lumière plusieurs actions d'un grand intérêt pour ceux qui dirigent, ceux qui soutiennent ou vivent auprès de leaders.

Simon Bolivar était un personnage très puissant. Il était l'un des hommes les plus riches d'Amérique du Sud. Il avait de réelles aptitudes personnelles, telles qu'en ont peu d'hommes sur la planète. Il fut un chef militaire sans égal dans l'histoire. Alors pourquoi son échec, pourquoi sa mort en exil ? Pourquoi fut-il ensuite déifié ? Quelles erreurs a-t-il commises ? C'est du plus grand intérêt.

Manuela Saenz était une femme de valeur, belle, brillante. Elle était loyale, dévouée, comparable à Bolivar, bien au-dessus du commun des mortels. Pourquoi, alors, vécut-elle en paria, fut-elle si violemment rejetée par la société, mourut-elle dans la pauvreté et inconnue de l'histoire ? Quelles erreurs a-t-elle commises ?

⁷D'après le Bulletin Administratif du 12 février 1967, réédité le 22 juillet 1979.

⁸Référence : le livre intitulé *Les quatre saisons de Manuela* par le biographe Victor W. Von Hagen. Editeur Mayflower Dell, Livre de Poche, Oct. 1966.

BOLIVAR

La recherche de la liberté de l'Homme est à l'opposé de l'esclavage. A moins qu'il n'existe une chose de laquelle libérer l'Homme, l'action de libérer n'est qu'une protestation contre l'esclavage. Comme aucun humain n'est vraiment libre tant qu'il est aberrant, le libérer politiquement est un geste, mais qui le laisse libre dans l'anarchie de ses aberrations sans contrôle d'aucune sorte. Or, sans rien d'extérieur à combattre, sans extraversion de son intérêt, il devient fou, que ce soit bruyamment ou calmement.

Puisque le tort immense de la dépravation des êtres a été commis, il n'y a évidemment pas d'autre liberté que celle de libérer l'homme de la dépravation elle-même ou, au moins, de son influence la plus évidente dans la société. En bref, on doit désaberrer l'homme avant que toute la structure sociale puisse l'être.

Si vous libérez une société des choses que vous voyez comme négatives, et que vous utilisez la force pour faire appliquer ce qui est positif, si vous persistez avec décision et minutie et sans tergiverser, vous pouvez, en usant de votre charme ou de vos dons, réaliser une grande réforme politique ou relever un pays défaillant.

Ainsi, la première faute de Bolivar, la plus grande, est toute entière contenue dans ces deux mots vous voyez du précédent paragraphe. Il ne regardait pas ni n'écoutait les rapports de renseignements les plus sensés. Il était tellement sûr de bien faire marcher les choses, de bien les combattre et de bien les charmer qu'il ne chercha jamais à corriger quoi que ce soit, jusqu'à ce qu'il fût trop tard. C'est le nec plus ultra de la confiance en soi, l'équivalent de la vanité suprême. Il suffit d'apparaître pour que tout aille bien était non seulement ce qu'il croyait, mais le fondement de sa philosophie. Aussi, la première fois qu'elle ne marcha pas, il s'écroula. Tout son talent et tout son charme furent engloutis dans ce seul test. Et ça, il put l'observer !

Je ne cherche pas à me comparer à Bolivar, mais voici comment je comprends les choses : Une chose similaire m'est arrivée une fois. Je foncerai tant que je pourrai, et si on m'arrête, je mourrai. Chose assez facile à constater et assez dure à comprendre, à moins que vous ayez une idée de ce que je voulais dire par foncer. Les météores foncent très très vite. Et moi aussi.

Et puis un jour, il y a déjà longtemps de cela, je fus arrêté, après d'innombrables petits stops - pour me préparer - de la part d'amis et de ma famille, alors que je culminais dans une Marine plus encline à donner des galons qu'à pourfendre les ennemis, et j'ai littéralement abandonné. Pendant un temps, je n'eus aucune idée de ce qui n'allait pas chez moi. La vie devint totalement invivable, jusqu'à ce que je trouve une nouvelle solution. Aussi, je connais la fragilité de ces solutions singulières. Ce n'est pas pour me mettre en avant, mais simplement pour vous montrer que cela nous arrive à tous et pas seulement aux Bolivar.

Bolivar n'avait aucun sens personnel de l'observation. Il pouvait juste voir les choses de l'extérieur et même là, il ne savait ni regarder ni écouter. Il faisait fonctionner les choses. Malheureusement, cette capacité fit sa perte car un jour il ne l'eut plus. Quand il n'arriva plus à faire fonctionner les choses, il se mit à rugir et quand il n'arriva plus à rugir, il livra bataille. Puis, quand les ennemis furent des civils et non plus des militaires, il n'eut plus de solution du tout.

L'idée ne lui est jamais venue de faire autre chose que de magnétiser les choses pour les faire fonctionner et réussir.

Sa chute est due à l'usage outrancier d'un don, simplement par facilité. Il était trop doué pour cette seule chose. Alors, il n'en chercha jamais d'autres, et n'imagina même pas qu'il puisse y en avoir d'autres.

Il n'avait de point de vue sur aucune situation et aucune idée des étapes d'organisation et de préparation nécessaires à une victoire politique ou personnelle. Il connaissait juste l'organisation militaire et là s'arrêtait son aptitude à l'organisation.

Il avait appris dans son enfance les hauts faits de la révolution française, notoirement incapable d'organiser les cultures, par un précepteur qui manquait totalement d'esprit pratique dans sa vie privée⁹.

Bolívar n'avait aucun don pour les finances. Il commença riche et finit pauvre, une statistique descendant en flèche, depuis l'une des plus grandes richesses d'Amérique du Sud jusqu'à l'exil et l'enterrement, dans une chemise de nuit d'emprunt, alors que les biens des royalistes étaient à sa disposition et que les terres et les mines les plus riches du pays étaient à portée de sa main. Cela semble incroyable, mais pourtant vrai ! Il ne s'est jamais fait rembourser l'argent des prêts qu'il avait consentis aux gouvernements, même lorsqu'il était à leur tête !

Rien d'étonnant à ce que nous trouvions deux erreurs de plus ayant contribué à sa chute. Il ne récompensait ni ses troupes, ni ses officiers, et ne s'efforçait jamais de rendre solvables les Etats qu'il contrôlait. Ne pas les payer alors qu'ils avaient de longues années de guerre devant eux et n'avaient gagné aucune richesse était une chose, mais ne pas les récompenser alors que toute la place était à eux, voilà un comble !

Sa capacité se limitait à demander de l'argent liquide aux Eglises - qui au début n'agissaient pas contre lui mais qu'il ennuya sans cesse - pour les salaires et pour des dépenses domestiques.

Il aurait pu (et aurait dû) mettre de côté tous les biens et les propriétés des Royalistes et les partager entre ses officiers, leurs hommes et ceux qui le soutenaient. Ils n'appartenaient à personne alors. Cet échec fit perdre à l'économie du pays tous les impôts provenant de ces propriétés productives représentant toute la richesse du pays. Rien d'étonnant à ce que son gouvernement ait été insolvable, toutes ces propriétés imposables étant alors improductives ou, au mieux, gérées par des profiteurs ou pillées par les Indiens. Aussi, en omettant de faire une chose si évidente, il livra ces richesses aux mains d'ennemis plus prévoyants, laissant ses officiers et leurs hommes sans un sou et, tout comme lui, incapables de financer leur propre stabilité dans la nouvelle société.

Il en fut également ainsi pour les finances de l'Etat. Les grandes mines d'Amérique du Sud, soudain privées de propriétaires, furent ignorées, puis saisies et exploitées par des aventuriers étrangers n'ayant eu qu'à venir et les prendre sans les payer.

L'Espagne avait fait marcher le pays sur les redevances des mines et les impôts généraux. Non seulement Bolívar ne collecta pas les redevances mais fit perdre à ces terres tant de valeur qu'elles devinrent non imposables. Il aurait dû faire produire ces propriétés en chan-

⁹Simon Rodriguez, prêtre défroqué devenu précepteur.

geant leurs propriétaires et en nationalisant toutes les mines royalistes en sa possession. Ne pas le faire fut une folie totale, typiquement humanoïde.

Il aurait dû charger des commissions d'officier de la division des propriétés. Ils auraient fait office de Cours d'Appel, évitant ainsi de tremper lui-même les mains dans la corruption ambiante. Il se fit doublement piéger car, non seulement il n'y assista pas, mais fut accusé de corruption chaque fois que quelqu'un prenait quelque chose.

Bien qu'il y ait chevauché et bataillé, il échoua aussi à reconnaître l'étendue et les distances énormes existant entre ses pays. Il chercha à créer un Etat fortement centralisé, non seulement en centralisant les Etats eux-mêmes, mais également les différentes nations, en un Etat fédéral. Tout ceci dans une immensité faite de déserts, de montagnes insurmontables et de jungles impénétrables, sans courrier, sans télégraphe, sans relais, sans routes, sans chemin de fer, ni navigation fluviale, et sans même réparer les ponts suspendus détruits par une guerre d'usure.

Seule eut été possible une hiérarchie allant du pueblo¹⁰ à l'Etat, de l'Etat au pays et du pays à l'Etat fédéral. Dans ces immenses étendues où les candidats ne pouvaient pas être personnellement connus sur une grande étendue, ni leurs opinions répandues à plus de quelques kilomètres de pistes à mulets, où seule le pueblo était démocratique, le reste de la hiérarchie devait se faire par nomination, Bolivar ratifiant les titres s'il en avait besoin. Avec ses officiers et ses troupes à la tête du pays, propriétaires des biens confisqués aux royalistes et à la Couronne d'Espagne, il n'aurait jamais eu de révoltes. Bien sûr, il y aurait eu quelques petites guerres civiles mais un tribunal aurait pu exister au niveau fédéral pour régler leurs revendications ; d'un côté, cela les aurait obligés à voyager sur de si grandes distances que leur enthousiasme pour les procédures se serait refroidi, et d'un autre côté, grâce à des règlements de comptes sans merci, cela lui aurait fourni des législateurs impitoyables, s'il avait pris parti pour l'un ou pour l'autre.

Il ne s'est jamais départi de sa position de dictateur. Il prit à tort la gloire et le succès militaire pour les outils de la paix. La guerre n'apporte que l'anarchie, il y eut donc l'anarchie. La paix demande plus que de commander pour unifier, sa phrase favorite. Une paix productive consiste à occuper les hommes, à leur donner quelque chose à faire, qu'ils veulent faire, et à leur dire de le faire.

Il n'a jamais su reconnaître une personne aux intentions malveillantes, ni considérer quiconque passible de mort, sauf sur un champ de bataille ; ceci était glorieux. Il laissa ainsi détruire son nom et son âme, ainsi que la sécurité de tous ses supporters et amis. Santander, son vice-président, qui aurait pu être arrêté et exécuté sur un centième des preuves existant contre lui, ne reçut jamais ne fut-ce qu'une réprimande, alors que Bolivar était continuellement mis en garde, preuves accablantes à l'appui. Il y perdit sa popularité et y gagna son exil final. Il échoua de même à protéger ses amis militaires ainsi que Manuela Saenz. Il affaiblit ses amis et ignora ses ennemis par négligence.

La plus grande erreur qu'il commit en écartant l'Espagne fut de ne pas écarter aussi le plus puissant de ses serviteurs, l'Eglise. Il ne le vit pas. Il n'eut même pas l'idée de récompenser la branche Sud Américaine de l'Eglise pour sa loyauté et ne fit rien - si ce n'est lui extorquer de l'argent - contre une organisation travaillant sans cesse pour l'Espagne comme

¹⁰**Pueblo** : village

elle seule savait le faire, en dressant chaque personne du pays contre Bolivar par un arrière plan de terreur. Un tel groupe doit s'acheter, ou bien être éliminé lorsqu'il cesse d'être universel et reste, ou devient, partisan de l'ennemi.

Alors que l'Eglise possédait des biens immenses, alors que les troupes et les supporters de Bolivar n'étaient pas payés - pas même la modique solde du soldat - et alors que les biens des royalistes étaient dédaignés, les biens de l'Eglise auraient pu être saisis et distribués aux soldats. C'est ce que fit le général Vallejo en 1835 en Californie. Cet acte, quasi contemporain, n'entraîna pourtant aucune catastrophe avec Rome. Ou bien les Etats pauvres auraient pu s'en emparer. Dans un jeu tel que la politique Sud Américaine, on ne laisse pas un ennemi être riche et solvable alors que ses propres amis meurent de faim. Non !

Il « gaspilla » ses ennemis. Il exila les « bigots » et mis en déroute les soldats royalistes. La plupart n'avaient d'autres pays que l'Amérique du Sud. Il ne leur accorda aucune amnistie. Il les embarqua sur des bateaux ou les laissa mourir dans la boue, y compris les meilleurs artisans du pays.

Alors que le Pérou était vaincu, Bolivar, malgré de grands gestes d'amnistie, échoua à obtenir la reddition de la forteresse de Callao dont le gouverneur¹¹ refusait de se rendre, et attaqua le fort. Quatre mille réfugiés politiques et quatre mille soldats royalistes périrent au cours de ces longs mois, tout près de Lima, combattus violemment par Bolivar pour la seule raison que le fort combattait.

Bolivar aurait dû redresser rapidement le Pérou au lieu de combattre un ennemi vaincu. Puisque Bolivar possédait les troupes nécessaires, la bonne réponse à un commandant aussi fou que Rodil, eut été de couvrir les routes par un tir d'enfilade afin de décourager toute sortie du fort, d'installer confortablement le plus gros de ses troupes un peu plus loin dans une position offensive, et de dire : « Nous n'allons pas nous battre, la guerre est finie, imbéciles. Regardez ces pauvres gars là-dedans qui mangent des rats alors qu'ils pourraient sortir et dormir à la maison ou aller en Espagne, ou s'enrôler chez moi, ou bien aller faire du camping ! »

Il fallait laisser entrer et sortir qui voulait, et faire de Rodil, commandant du fort, la proie de toutes les épouses ou de toutes les mères en larmes à l'extérieur et de tous les déserteurs ou mutins potentiels à l'intérieur, jusqu'à ce qu'il finisse par abandonner, l'oreille basse, un homme ne pouvant se battre seul. Mais pour Bolivar, la bataille, c'était la gloire. On se mit à le détester profondément car la canonnade incessante qui ne mène à rien devient vite ennuyeuse.

Les honneurs étaient importants pour Bolivar. Sa vie, c'était d'être aimé. C'était probablement bien plus important pour lui que de bien faire marcher les choses. Il n'acceptait aucun compromis sur ses principes, mais vivait d'admiration, régime plutôt malsain qui demande en retour une mise en scène perpétuelle. On est ce que l'on est, pas ce pourquoi on est admiré ou haï. Se juger soi-même d'après sa réussite, c'est simplement observer que ses décisions ont marché et cela donne confiance en ses aptitudes. Qu'il faille nous dire que nous avons réussi n'est qu'une critique de notre propre vision et offre à l'ennemi l'arme qui blessera notre vanité à sa guise. Les applaudissements sont agréables ; c'est formidable d'être remercié et admiré. Mais travailler juste pour cela ? Comme l'argent et la terre peuvent acheter

¹¹Il s'agit du général Rodil.

toutes sortes de complots, on pouvait le tuer en tuant l'estime à son égard, chose la plus facile à faire faire à la populace.

Il avait tout le pouvoir. Il ne s'en servit ni pour le bien, ni pour le mal. Il ne faut jamais avoir le pouvoir et ne pas l'utiliser. C'est une violation de la formule de Puissance, car cela prive les autres du pouvoir dont ils ont besoin pour agir. Ils en arrivent à penser que l'unique solution est la destruction du détenteur de ce pouvoir qui rend inconsciemment leurs plans impossibles en ne s'en servant pas, et en ne le déléguant pas.

Cela fit que même ses amis et ses troupes finirent pas être d'avis qu'il devait partir. Ils n'étaient pas des hommes de valeur. Ils étaient dans la confusion. Ils avaient besoin de faire quelque chose, bien ou mal. Après 14 ans de guerre civile, le désespoir régnait. Tout était détérioré, les gens mouraient de faim. Il leur fallait à tout prix un peu de ce pouvoir absolu, sans quoi rien ne pouvait se faire. Ils n'étaient pas de grands esprits. D'ailleurs Bolivar pensait qu'il n'avait pas besoin de « grands esprits », même s'il les invitait de vive voix. Il voyait leurs solutions mesquines et souvent meurtrières et les blâmait. Alors, il gardait le pouvoir et ne s'en servait pas.

Il ne supportait pas la menace d'une autre personnalité. Les ennuis commencèrent au Pérou lorsqu'il remporta un triomphe insignifiant sur le véritable vainqueur, l'argentin La Mar, en rattachant Guayaquil à la Colombie. Bolivar voulait paraître à nouveau triomphant et ne remarqua pas que cela lui coûta, ainsi qu'au Pérou, le soutien de La Mar qui, gentiment, se résigna et rentra chez lui, laissant Bolivar conquérir le pays. Malheureusement, il avait déjà eu le pays en mains. La Mar n'avait besoin que d'une petite troupe pour balayer une petite armée royaliste et c'était tout. La Mar ne désirait pas que le Pérou perde Guayaquil, ce qui ne fit de bien à personne de toute façon.

Bolivar devenait inactif dès qu'il avait à faire face à deux zones de problèmes ; il ne savait pas où aller, alors il ne faisait rien.

Plus brave que tout autre général de l'histoire sur le champ de bataille, dans les Andes ou les rivières torrentielles, il n'eut pas vraiment la bravoure nécessaire pour avoir confiance en des gens moins brillants et supporter leurs erreurs souvent choquantes. Il avait peur de leurs erreurs. Alors, il n'osa jamais lâcher ses nombreuses meutes pleines de bonne volonté.

Il savait mener les hommes, faire qu'ils se sentent extraordinaires, les faire combattre et perdre leur vie après des épreuves qu'aucune armée au monde n'a jamais affrontées avant ou depuis. Mais il ne savait pas les utiliser, même s'ils l'en priaient.

Il faut un niveau de bravoure effrayant pour utiliser des hommes que vous savez être cruels, vicieux et incompetents. Il n'eut jamais peur qu'ils se retournent contre lui. Lorsqu'ils finirent par le faire, ce fut un choc ! Il protégeait « le peuple » de l'autorité conférée à des hommes à la compétence discutable. Il ne se servit que de trois ou quatre généraux, de caractère modéré et d'une compétence remarquable. Aux autres il refusa le pouvoir. Attitude prévenante pour le nébuleux « peuple », en réalité très mauvaise pour le bien général. Cela causa sa mort.

Bolivar c'était du théâtre. Ce n'était que du théâtre. On ne peut pas commettre de telles erreurs et encore prétendre que la vie c'est la vie, avec du sang bien rouge et bien réel. Les hommes réels et la vie réelle sont pleins de situations dangereuses, violentes, vivantes ; les

blessures font vraiment mal, la famine c'est le désespoir, surtout quand elle touche quelqu'un que vous aimez.

Ce puissant acteur, au potentiel incroyable, a commis l'erreur de croire que le thème de la liberté et que son propre rôle sur scène suffisaient pour intéresser les hommes pendant leurs heures de travail ou de souffrance, acheter leur pain, payer leurs prostituées, tuer l'amant de leur femme, et soigner leurs blessures ou même pour mettre assez de piquant dans leur vie pénible pour qu'ils aient envie de la vivre.

Non, Bolivar était malheureusement le seul acteur sur scène et aucun autre homme au monde n'était réel à ses yeux.

Ainsi mourut-il. Ils l'aimèrent. Mais eux aussi étaient sur la scène, où ils mouraient selon son scénario ou celui de Rousseau pour la liberté, mais sans scénario pour vivre leur vraie vie.

Il fut le plus grand des généraux de l'histoire si l'on considère les obstacles, les hommes et le pays qu'il combattit.

Ce fut un échec total pour lui-même et ses amis.

Malgré cela, il fut l'un des plus grands de son époque. Imaginez comme doivent être minables beaucoup de ceux qui, chez les humains, ont des bottes de leaders.

MANUELA SAENZ

La tragédie de Manuela Saenz, la maîtresse de Bolivar, fut que Bolivar ne l'utilisa jamais, qu'elle ne participa à rien et qu'il ne la protégea ou ne l'honora jamais.

Voilà une femme intelligente, spectaculaire, remarquablement fidèle et habile, douée d'un flair incroyable, capable de donner grande satisfaction et de rendre grand service. Seule son aptitude à satisfaire fut prise en compte et ceci sans intelligence ni même honnêteté.

Premièrement, Bolivar ne l'épousa jamais. Bolivar n'épousa jamais personne. Ceci ouvrit une énorme brèche dans toute défense face à ses ennemis, ou ceux de Bolivar qui étaient légion. Sa première erreur fut donc de ne pas arranger un mariage d'une façon ou d'une autre.

Le fait qu'elle vivait séparée d'un mari, à qui elle avait été plus ou moins vendue, ruina indirectement sa vie.

Elle était trop désintéressée pour être efficace dans tous ses complots.

Pour ce problème du mariage, elle aurait pu imaginer une foule de moyens.

Tous les hommes de confiance, et même le vieux tuteur de Bolivar, lui témoignaient une solide amitié ; elle n'en tira aucun parti pour elle-même.

Elle était extrêmement dévouée, très brillante, et pourtant incapable de mener à bien une action décisive quelconque.

Elle violait la formule de Puissance en ne réalisant pas qu'elle avait de la puissance.

Manuela côtoyait un homme difficile à manoeuvrer. Mais elle n'en savait pas assez pour rendre sa cour efficace. Elle en organisa une ; elle n'en savait que faire.

Son erreur la plus fatale fut de ne pas faire abattre Santander, le principal ennemi de Bolivar. Cela lui coûta tout ce qu'elle avait avant et après la mort de Bolivar. Elle savait depuis des années que Santander devait être éliminé. Elle le disait ou l'écrivait tous les deux jours. Jamais elle n'eut l'idée de promettre à quelque jeune officier une belle nuit, ou une poignée d'or en échange, alors qu'à cette époque le duel était à la mode. C'est comme rester là dans le jardin, le fusil à la main, à discuter de la meilleure manière d'abattre le loup qui mange les poulets, sans même épauler, alors que les poulets disparaissent depuis des lustres !

Dans un pays envahi de prêtres, elle n'en trouva jamais un qui, docile, l'eut aidée à parvenir à ses fins.

C'était un remarquable officier de renseignements, mais elle transmettait ses informations à un homme incapable de se protéger lui et ses amis, qui n'était bon qu'à la bataille spectaculaire.

Elle ne s'en rendit pas compte ; elle se chargea en outre, paisiblement du portefeuille de chef de la police secrète. Son erreur était d'attendre qu'on l'appelle - qu'il l'appelle - pour agir. Elle fut spontanément son meilleur agent politique de renseignements. Elle aurait très bien pu assumer d'autres rôles.

Elle surveillait sa correspondance, était intime avec ses secrétaires. Pourtant, jamais elle ne prit, forgea ou vola aucun document pour abattre un ennemi, dans le but de le montrer à Bolivar, ou à un tribunal ami. Dans un environnement où l'éthique est si basse, c'est fatal. Elle écrivit pamphlets sur pamphlets et combattit violemment comme dans une bataille sa racaille.

Elle disposait d'énormes sommes d'argent. Jamais elle ne dépensa un sou pour un bon coup de couteau ou une preuve solide, dans un pays où il était facile d'acheter les Indiens.

Alors qu'il lui suffisait d'ouvrir la bouche pour mettre n'importe quel bien royaliste sous séquestre, elle entama un procès pour un héritage légitime qu'elle ne gagna jamais et en gagna un autre qui ne lui fut jamais payé.

Ils vivaient au bord de sables mouvants ; elle n'acheta ni planche, ni corde.

Emportée par toute cette gloire, totalement dévouée, elle aurait pu faire de grandes choses où être une ennemie puissante ; elle n'agit jamais.

Elle attendit toujours que Bolivar lui dise de venir à lui, même lorsqu'il était moribond et en exil.

Le pouvoir qu'il exerçait sur elle - qui jamais n'obéit à quelqu'un d'autre que lui - était trop absolu pour qu'ils survivent tous les deux.

Les erreurs qu'on lui attribua (on les qualifia à l'époque de caprices ou de mise en scène) n'étaient pas des erreurs. Elles la rendaient seulement intéressante, et elles étaient loin d'être fatales.

Elle n'était pas assez impitoyable ni assez prévoyante pour compenser le manque de ces deux vertus chez Bolivar.

Les portes des finances, de l'action, lui étaient grandes ouvertes. L'avenue s'étendait jusqu'à l'horizon.

Elle combattit avec courage, mais n'agit pas.

Elle ne fut qu'une actrice de théâtre.

Elle en mourut et laissa Bolivar en mourir aussi.

Jamais elle ne fit la remarque : « Les choses ne devraient pas aller aussi mal. Mon amant possède la moitié d'un continent, des bataillons me sont fidèles, et pourtant on nous lance des tomates ! ».

Jamais elle ne dit au médecin de Bolivar, que l'on a dit être un de ses amants : « Dites donc à cet homme qu'il ne vivra pas sans que je sois constamment à ses côtés, et répétez-le lui jusqu'à ce qu'il le croit. Sinon, nous changerons de médecin ! »

Le monde était à elle. Théodora, femme de l'empereur byzantin Justinien, n'était qu'une fille de cirque et une prostituée. Elle gouvernait plus rudement que son époux, mais à son insu, et s'en fit épouser. Jamais Manuela n'apporta un boisseau d'or à Bolivar pour payer ses troupes avec un : « Regarde, chéri, ce que j'ai trouvé ! » en réponse à son : « Juste ciel, qu'est-ce que... ». Après qu'avec son entourage et ses amis officiers, elle eut soigneusement rançonné les prisonnières royalistes pour les faire évader, jamais elle ne livra aux troupes noires la fille d'une des familles qui lui étaient hostiles en disant : « Alors, à qui le tour maintenant ? ».

Elle eut même le rang de colonel et ne s'en servit que pour porter des vêtements d'homme l'après-midi ! C'était un pays brutal, violent, impitoyable, pas un jeu de marelle.

Alors, Manuela, sans un sou, imprévoyante, eut une vilaine mort de pauvre, exilée par ses ennemis et abandonnée par ses amis.

Et pourquoi cet abandon ? Tous ses amis avaient été à ce point frappés par la pauvreté qu'ils étaient bien incapables de l'aider, même s'ils le voulaient ; elle avait eu dans le passé le pouvoir de les rendre riches. Elle ne l'avait pas fait. Avant la victoire, ils étaient pauvres ; ils furent à la tête du pays. Alors pourquoi en faire une habitude ?

Voilà donc deux personnages pathétiques, attachants, mais artificiels, tous deux sur la scène, tous deux loin de toute réalité concrète.

On pourrait, bien sûr, dire que s'ils n'avaient pas été si idéalistes, jamais ils ne se seraient battus si fort et jamais ils n'auraient libéré la moitié d'un continent. On pourrait dire aussi que si elle s'était abaissée à de telles intrigues, et s'il avait été réputé pour sa violence dans l'action politique, jamais ils n'auraient eu autant de force et jamais ils n'auraient été aimés.

C'est très idéaliste. Ces deux personnages braves et honnêtes, presque trop bien pour ce monde, sont morts dans la boue, mal aimés, haïs et méprisés.

Un vrai héros, une vraie héroïne, mais des héros de scène, non de la vie. Aucun sens pratique, aucune prévoyance et aucun don ni l'un ni l'autre pour utiliser le pouvoir qu'ils avaient en commun.

L'histoire de Bolivar et Manuela est une tragédie bien pitoyable.

Ils combattirent un ennemi caché, l'Eglise ; ils furent tués par leurs propres amis.

N'oubliez pas comme il est malsain de ne pas donner assez de pouvoir à vos amis quand vous en avez à donner. Vous pouvez toujours en donner à un deuxième, si le premier s'effondre pour cause d'incapacité. Et celui qui cherche à utiliser le pouvoir délégué pour vous tuer sera descendu comme un lapin, si vous avez d'autres amis.

La vie n'est pas une scène où l'on prend des pauses. Si l'on doit mener une vie de commandement ou près d'un commandement, on doit agir comme dans la vie. La vie saigne, elle souffre, elle a faim. Et elle doit avoir le droit de descendre ses ennemis jusqu'à ce qu'arrive l'âge d'or.

Dans son état actuel, l'homme aberrant est incapable de supporter un âge d'or plus de trois minutes, même s'il a tous les outils et toutes les richesses du monde.

Si l'on doit vivre une vie de - ou près du - pouvoir, on doit alors accumuler du pouvoir le plus vite possible, le déléguer le plus vite possible et utiliser tout humanoïde aux alentours au mieux et au-delà de ses aptitudes, si l'on veut vivre un tant soit peu.

Si cela ne vous dit rien de vivre ainsi, alors montez sur les planches et soyez un acteur. Mais ne tuez pas des hommes en prétendant que ce n'est pas vrai. Ou alors faites-vous ermite, étudiant ou fonctionnaire. Etudiez les papillons ou mettez-vous au tennis.

Car, du moment que l'on commence une conquête, soit en tant que chef, soit en tant que personne de son entourage, de son personnel ou de son armée, on est soumis à certaines lois naturelles inviolables. Et la loi primordiale, si l'on désire gagner, c'est bien sûr de gagner.

Mais c'est aussi de trouver des choses à gagner et des ennemis à vaincre.

Bolivar mena son cycle jusqu'à la liberté et s'arrêta là. Il n'eut pas d'autre plan après celui-là. Une fois les territoires libérés, il ne sut qu'en faire et ne sut pas non plus en trouver d'autres à libérer. Tous les jeux limités ont une fin et, à ce moment là, tous les joueurs tombent sur le terrain et deviennent des poupées de chiffon à moins que quelqu'un ne leur dise que le jeu est fini, qu'ils n'ont plus ni jeu, ni vestiaire, ni maison, juste un terrain.

Ils restent là sur le terrain, sans remarquer qu'il ne peut plus y avoir de jeu puisque l'autre équipe est partie. Au bout d'un moment, ils doivent faire quelque chose, et si le leader et son épouse sont assis dans l'herbe comme des poupées de chiffon, il n'y a plus aucun jeu. Alors, histoire d'avoir un jeu, les joueurs commencent à se battre entre eux. Si, à ce moment, le leader dit : « Non », et que son épouse ne dit pas : « Chéri, tu devrais passer un coup de fil aux Orioles de Baltimore pour samedi », alors les pauvres joueurs qui s'ennuient ferme se disent : « Il est fini, elle est finie. Profitons-en, partageons l'équipe en deux et jouons. »

Voilà ce qui est arrivé à Bolivar et Manuela. Il fallait se débarrasser d'eux car il n'y avait pas de jeu et qu'ils n'en inventèrent aucun autre, tout en interdisant le seul possible, de petites guerres civiles.

Tout un continent, contenant les plus grandes mines du monde, toute sa population furent laissés là libérés. Personne ne possédait rien malgré le départ du précédent propriétaire. On ne leur donna rien, ils ne dirigèrent rien. Pas de jeu.

Et si Bolivar n'était pas assez fin pour cela, au moins aurait-il pu dire : « Bon, les gars, vous allez avoir un sacré travail pour mettre la machine en marche ; mais ce n'est pas mon boulot. Décidez du type de gouvernement que vous voulez, de ce que vous voulez en faire. Mon boulot à moi, ce sont les soldats. Maintenant, je vais reprendre mes propriétés et celles

des royalistes tout autour, plus les mines d'émeraudes en souvenir, et moi et Manuela, nous rentrons à la maison. » Il aurait dû le dire cinq minutes après la défaite de la dernière armée royaliste au Pérou.

Sa famille et un millier de ses hommes auxquels il aurait donné des terres seraient partis avec lui en beauté. Et les gens, après quelques cris d'horreur de se voir délaissés, se seraient tombés dessus, et à coups de sabre auraient créé un Etat ici, une ville là, et se seraient, sans souci d'auto-protection, affairés au nouveau jeu : Qui va être Bolivar maintenant ?

Une fois chez lui, Bolivar aurait dit : « Dis moi, Manuela, ces jolies forêts me semblent bien royalistes, tout comme ce million d'hectares de pâturages. Te souviens-tu que leur propriétaire nous a lancé une tomate royaliste ? Alors, c'est à toi. »

Le reste du pays aurait fait la même chose et joué au nouveau jeu : Toi, tu étais royaliste !

Bolivar et Manuela auraient vu des tonnes de statues érigées en leur honneur, dès que des agents auraient pu se rendre à Paris passer commande au nom d'une population en adoration.

A : « Bolivar, viens nous gouverner ! » Il aurait répondu : « Je ne vois rien de plus à libérer en Amérique du Sud. Si vous voyez une armée française ou espagnole, prévenez-moi. »

Cela aurait marché. Et ce pauvre couple serait mort convenablement adoré dans une glorieuse sainteté et, ce qui est peut-être plus important, dans son lit, pas dans l'opprobre.

S'ils avaient dû continuer à gouverner, ils auraient trouvé le nouveau jeu de payer les soldats et les officiers avec les terres royalistes. A la fin de ce jeu, un autre buter l'Eglise dehors et donner ses terres aux pauvres gentils Indiens.

Vous ne pouvez pas continuer à saluer sous les projecteurs s'il n'y a pas de spectacle, même si vous êtes un sacré bon acteur. N'importe qui d'autre peut mieux utiliser la scène que le plus bel acteur qui ne s'en sert pas.

L'homme est trop aberrant pour comprendre au moins sept choses au sujet du pouvoir :

- 1 - La vie est vécue par des tas de gens. Si vous dirigez, vous devez soit les laisser vivre comme ils l'entendent, soit les diriger activement.
- 2 - Quand le jeu ou le spectacle est terminé, il doit y avoir un nouveau jeu ou un nouveau spectacle. Et s'il n'y en a pas, quelqu'un d'autre ne se gênera pas pour en commencer un autre, et si vous ne laissez personne en prendre l'initiative, le jeu deviendra avoir votre peau.
- 3 - Si vous avez le pouvoir, servez-vous en ou déléguez-le, sinon il est certain que vous ne le garderez pas longtemps.
- 4 - Quand vous avez du personnel, employez-le, sinon il se montrera vite très mécontent et vous le perdrez.
- 5 - Quand vous quittez une position de puissance, payez immédiatement toutes vos dettes, déléguez le pouvoir à tous vos amis et partez armé jusqu'aux dents avec les moyens de faire chanter tous vos anciens rivaux, des fonds illimités sur votre compte privé, des

adresses de tueurs à gage expérimentés ; allez vivre en Bulgravie et soudoyez la police. Et même alors, vous risquez de ne pas vivre longtemps, si vous avez gardé une once de pouvoir dans tout camp que vous ne contrôlez plus aujourd'hui ou si vous ne faites que dire : « Je soutiens le politicien Dupont. » Abandonnez totalement le pouvoir est vraiment dangereux.

Mais nous ne pouvons pas tous être des leaders, et nous pavaner sous les feux de la rampe, d'autres points sont donc à connaître :

- 6 - Lorsque vous êtes dans l'entourage immédiat de celui qui a le pouvoir, arrangez-vous pour qu'il vous en délègue suffisamment pour vous permettre de faire votre travail, pour vous protéger, vous et vos intérêts, parce que vous risquez de vous faire descendre mon vieux, de vous faire descendre ; car s'il est agréable d'être dans l'entourage de celui qui détient le pouvoir, il n'en reste pas moins que c'est dangereux, toujours dangereux ; vous vous exposez aux sarcasmes de tous ses ennemis qui, s'ils n'osent pas vraiment le liquider, peuvent vous liquider vous.

Ainsi, pour vivre dans l'ombre ou sous les ordres de celui qui a le pouvoir, vous devez vous-mêmes rassembler et employer assez de pouvoir pour conserver celui que vous avez et ceci, sans aller trouver celui qui détient le pouvoir pour dire du mal de Pierre et lui conseiller directement ou indirectement de le descendre. En effet, vous allez miner le pouvoir sur lequel repose le vôtre. Il n'a pas besoin d'être au courant de toutes les mauvaises nouvelles et, s'il a vraiment le pouvoir, il n'ira pas tout le temps vous demander : « Que font tous ces cadavres devant la porte ? » Si vous avez deux sous de bon sens, vous ne permettrez jamais qu'on voie que c'est lui qui les a tués. Cela réduirait votre puissance et la sienne. « Eh bien, patron, tous ces cadavres, personne n'ira supposer que c'est vous. Vous voyez celle-là, là-bas, les jambes roses qui dépassent ? Eh bien, elle ne m'aimait pas ! ». « Alors, dira-t-il s'il est vraiment puissant, pourquoi m'ennuies-tu avec ça maintenant que c'est fait et que c'est toi qui l'as fait ? Où ai-je mis mon stylo ? ». Ou bien : « Capitaine, trois garde-côtes vont bientôt venir avec notre cuistot Albert pour vous dire qu'il a cassé la figure à Simon. » « Qui est Simon ? » « C'est un employé qui travaille dans le bureau ennemi en ville. » « Bon, quand ils seront partis, emmène Albert à l'infirmerie pour qu'on lui donne les soins nécessaires. Ah, et puis augmente-le. » Ou : « Monsieur, puis-je avoir l'autorité de signer les ordres pour les divisions ? » « Bien sûr. »

- 7 - Enfin, et c'est là le plus important, comme nous n'occupons pas tous le devant de la scène avec nos noms en grosses lettres, il nous faut toujours pousser le pouvoir vers celui qui détient le pouvoir dont nous dépendons. Cela peut consister à lui procurer plus d'argent, à lui rendre les choses plus faciles, à le défendre furieusement contre une critique. Cela peut aussi se traduire par le bruit sourd d'un de ses ennemis qui tombe dans le noir, ou par le spectacle du camp ennemi en flammes pour son anniversaire.

Si vous travaillez de la sorte et que celui qui détient le pouvoir et dont vous êtes proche, ou dont vous dépendez a quelques notions sur la manière de le détenir, et si vous faites en sorte que les autres travaillent de la même façon, alors le facteur pouvoir ne cessera de s'accroître et vous ferez l'acquisition d'une sphère de puissance plus importante que celle que vous auriez obtenue en travaillant seul. Les véritables puissances sont bâties grâce à des péril-

leuses conspirations destinées à mettre au pouvoir quelqu'un doté des qualités de chef en lesquelles on a foi. Si vous ne vous êtes pas trompé, si vous vous y prenez bien avec lui, si vous l'empêchez de s'effondrer sous l'effet du surmenage, de son mauvais caractère ou des mauvaises nouvelles, vous en ferez une sorte d'idole.

Ne vous sentez pas plus faible parce que vous travaillez pour quelqu'un de plus fort. Votre seule erreur serait d'entraver ou de rabaisser la force dont vous dépendez.

Tous les échecs à rester le bras droit d'un pouvoir sont des échecs à contribuer à renforcer et perpétuer le travail, la santé et la puissance de ce pouvoir. Le dévouement requiert une contribution active, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de la sphère d'action de celui qui détient le pouvoir.

Si Bolivar et Manuela avaient connu ces points, ils auraient vécu une épopée, pas une tragédie. Ils ne seraient pas morts dans la boue, lui privé, même aujourd'hui, des louanges effectivement méritées pour ce qu'il a fait. Et Manuela ne serait pas inconnue dans les archives de son pays, mais connue comme l'héroïne qu'elle était.

C'étaient des personnages courageux, très courageux. Mais alors, si cela peut arriver à de telles personnalités, aux dons dix fois plus grands que ceux des plus grands de ce monde, si cela peut arriver à des gens qui savaient mener la racaille dans un pays impossible et vaincre l'une des plus grandes puissances du monde de leur époque, sans argent, sans armes, grâce à leur seule personnalité, quelles doivent être alors l'ignorance et la confusion des leaders en général et celles de petits qui traversent la vie en trébuchant dans l'ennui et la souffrance ?

Et si on les rendait plus sages ? Vous ne pouvez vivre dans un monde où même les grands leaders ne savent pas diriger.

L. RON HUBBARD

QU'EST-CE QUE LA GRANDEUR ?

La tâche la plus difficile que l'on ait est de continuer d'aimer quelqu'un, alors qu'on a toutes les raisons de ne pas le faire.

C'est un réel signe de discernement et de grandeur de continuer de le faire, malgré cela.

Celui qui y parvient a l'espoir en vue. Celui qui n'en est pas capable ne reçoit que chagrin, haine et désespoir. Ce ne sont pas des choses dont la grandeur, le discernement ou la chance sont faites.

On ne doit absolument pas succomber à la tentation de la haine. Là, nous avons les gens qui nous désignent comme leur bourreau. Parfois, il est nécessaire d'agir pour la sécurité d'autrui, mais ce n'est pas nécessaire de les haïr.

De remplir sa tâche, sans se mettre en colère contre celui qui essaye de nous mettre des bâtons dans les roues, est un signe de grandeur et de discernement. Et là, seulement, on pourra être heureux.

La tentative d'arriver, dans la vie, à une capacité désirable, est quelque chose de noble. Le plus dur et le plus important est de parvenir à aimer son prochain, malgré toutes les incitations au contraire.

S'il existe une capacité pieuse, ça ne serait pas celle de pardonner. Le « pardon » est une manière d'agir bien insignifiante et très proche du reproche et de la critique.

La vraie grandeur refuse, en raison de mauvaises actions d'un autre, de changer son attitude. Et un véritable grand Etre aime ses prochains parce qu'il a de la compréhension pour eux.

Ils se trouvent, finalement, tous dans le même piège. Certains l'ont déjà oublié, d'autres ont perdu la raison à ce sujet, certains agissent comme ceux qu'ils ont trompés. Mais ils sont tous, tous dans le même piège. Qu'ils soient généraux, nettoyeurs de rues, présidents ou fous. Ils se comportent de cette manière, parce qu'ils sont tous soumis à la même atroce contrainte de cet univers.

Certains d'entre nous ont succombé à ces contraintes mais continuent, malgré cela, d'aller à leur travail. D'autres ont renoncé depuis longtemps, se sont déchaînés et se comportent comme des égarés, qu'ils sont.

De vouloir sauver l'un ou l'autre d'entre eux serait une tentative périlleuse. Si quelqu'un voulait approcher certains dirigeants de ce monde, travailler avec eux et leur proposer de les libérer (comme seul un Scientologue le peut), alors la réaction serait un accès de folie furieuse, un cri après les gardes du corps et les suites seraient fâcheuses. Un a réagi de telle

façon - il a été assassiné après, absolument sans notre volonté, seulement à cause de l'incompétence de ses gens. Il aurait pu se servir de la Scientologie. Au lieu de cela, il essaya immédiatement de la stopper. Pour se faire, il attaqua des Organisations de Scientologie et organisa diverses actions folles furieuses contre elle. Qu'il ait été assassiné n'a rien à voir avec nous et montre seulement à quel point il était réellement vulnérable et mortel.

Quand nous deviendrons plus fort, nous pourrions distribuer notre aide très généreusement. Jusque là, nous sommes, au moins, capables de comprendre que la grandeur n'a rien à voir avec des guerres sauvages ou la célébrité. Elle se nourrit de sa propre et conséquente honnêteté, de sa propension continuelle à aider quoi que ceux qu'on aide fassent, pensent ou disent, malgré toutes les attaques colériques dirigées contre nous. Nous devons rester stable, sans changer notre attitude fondamentale envers les êtres humains.

Un Scientologue complètement formé est bien plus capable de comprendre la situation qu'un autre partiellement formé. Car le Scientologue qui s'y connaît réellement n'a pas seulement confiance en lui et ses capacités à protéger, mais aussi en ses capacités de comprendre pourquoi d'autres agissent comme ils agissent. Et avec cette connaissance, en cas d'échec, il ne sera plus aussi confus ou découragé. La vraie grandeur dépend, finalement, de la connaissance universelle. L'humanité agit comme elle le fait parce qu'elle est ce qu'elle est : des esprits prisonniers, écrasés sous un fardeau insupportable. Et si, pour cela, ils sont devenus fous et sont tombés dans la folie d'une fausse interprétation, et ont fait détruire des Etats entiers, on peut toujours encore en comprendre la raison et aussi saisir l'ampleur de leur folie. Pourquoi devrait-on changer et tomber dans la haine, seulement parce que d'autres se sont perdus et que leur propre destin est trop atroce pour qu'ils arrivent à y faire face.

En importance, la justice, l'indulgence ou le pardon sont tous bien loin derrière l'aptitude à ne pas changer, malgré les provocations ou les exigences à le faire.

On doit agir, on doit préserver l'ordre et l'honnêteté, mais on n'a pas besoin de haïr et de rechercher la vengeance.

Il est vrai que les êtres humains sont faibles et qu'ils commettent des erreurs. L'homme est fondamentalement bon, mais il est capable de mal agir.

Il n'agit mal que si ce qui est fait pour l'ordre et la sécurité d'autrui, l'est fait avec haine. Ou si ses actions ne sont basées que sur sa propre sécurité, sans égard pour les autres. Ou, encore plus mauvais : s'il agit uniquement en raison d'un penchant pour la cruauté.

Ne pas garder d'ordre du tout est une manière d'agir de malade mental. Il suffit de regarder les possessions et l'environnement d'un fou pour s'en rendre compte. L'homme normal maintient l'ordre.

Si l'atrocité gouverne une race, au nom de la discipline, cette race a été éduquée à haïr. Cette race est condamnée à la ruine.

Apprendre à aimer est la véritable tâche.

Celui qui veut traverser la vie actuelle de façon intacte doit l'apprendre.

Quoi qu'on nous fasse, on ne doit jamais s'en servir comme raison pour haïr. Ne désirez jamais de vengeance.

Cela demande une réelle grandeur d'aimer les êtres humains. Et malgré toutes les invitations, les provocations et les raisons de ne pas le faire.

Chance et force ne se maintiennent que si il n'y a pas de haine. Seule la haine mène au gâchis. Aimer est le chemin qui mène à la force. Aimer est le secret de la grandeur. Et il est bien possible que ce soit le plus grand secret de cet univers.

L. RON HUBBARD
FONDATEUR

VFP'S DE L'ORG:
 1. REVENUS PLUS IMPORTANTS QUE LES DEPENSES, PLUS LES RESERVES.
 2. LES GAINS DES PCS ET DES PRE-OTS.
 3. AUDITEURS ENTRAINES JUSQU'AU NIVEAU DE L'ORG.

| ED – Directeur Exécutif / CO – Officier Commandant | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------------|---|---|--|--------------------------------------|---|--|--|--|-----------------------|---|---|--|----------------------------------|---|-----------------------------------|--|---|---|--------------------------|
| SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU HCO | | | | | | | | | SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION | | | | | | | | | | | |
| DIVISION 7 Cadres | | | DIVISION 1 Communications | | | DIVISION 2 Dissémination | | | DIVISION 3 Trésorerie | | | DIVISION 4 Technique | | | DIVISION 5 Qualifications | | | DIVISION 6 Distribution | | |
| Source | Existence | Conditions | Reconnaissance | Communication | Perception | Orientation | Compréhension | Edification | Energie | Ajustement | Corps | Prédiction | Activité | Production | Résultat | Correction | Aptitude | Buts | Mise au Clair | Réalisation |
| Dept. 21 | Dept. 20 | Dept. 19 | Dept. 1 | Dept. 2 | Dept. 3 | Dept. 4 | Dept. 5 | Dept. 6 | Dept. 7 | Dept. 8 | Dept. 9 | Dept. 10 | Dept. 11 | Dept. 12 | Dept. 13 | Dept. 14 | Dept. 15 | Dept. 16 | Dept. 17 | Dept. 18 |
| Bureau de LRH | Bureau du Contrôleur | Bureau du Directeur Exécutif | Dept. de l'Acheminement et du Personnel | Dept. des Communications | Dept. des Inspections et Rapports | Dept. de la Promotion et des Publications | Dept. de l'Acquisition de la Clientèle | Dept. des Inscriptions | Dept. du Revenu | Dept. des Dépenses | Dept. des Ecrisures, des Biens et du Matériel | Dept. des Services Techniques | Dept. de l'Entraînement | Dept. du Processing | Dept. de la Validité | Dept. de la Correction | Dept. de l'Amélioration du Personnel | Dept. de l'Information du Public | Dept. de la Vente au Nouveau Public | Dept. de la Distribution |
| VFP Dept. 21 | VFP Dept. 20 | VFP Dept. 19 | VFP Dept. 1 | VFP Dept. 2 | VFP Dept. 3 | VFP Dept. 4 | VFP Dept. 5 | VFP Dept. 6 | VFP Dept. 7 | VFP Dept. 8 | VFP Dept. 9 | VFP Dept. 10 | VFP Dept. 11 | VFP Dept. 12 | VFP Dept. 13 | VFP Dept. 14 | VFP Dept. 15 | VFP Dept. 16 | VFP Dept. 17 | VFP Dept. 18 |
| La Technologie de la Scientologie et de la Dianétique et leurs produits. | Acceptation de la Scientologie | Une Organisation viable, productive et en expansion | Des employés qualifiés engagés et placés sur leurs postes | De la communication acceptée facilement et rapidement délivrée | Une Org installée, active et éthique | 1. Envie exprimée pour la Scn et la Dn et ses produits 2. Livres, électromètres, packs de cours et insignes vendus | Une grande quantité de business provenant de l'Archive Centrale amené dans l'Org | Inscriptions, et réinscriptions pour de plus grands services, étant entièrement payés et qui ont été commencés | Encaissement de tous les montants encore dus pour des services et des ventes | Créanciers satisfaits | Du matériel disponible en quantité suffisante et de bonne qualité. Une Org dans une position financière saine | Des étudiants et des pcs ayant reçu une planification, ayant été rapidement dirigés, ayant obtenu des services et un maintien efficaces | Des gradués qui maîtrisent suffisamment le langage de la Dianétique des corps et peuvent l'appliquer de manière efficace | Les gains des pcs et des Pré-OTs | Des certificats et des récompenses méritées | Une Org corrigée et ses produits. | Des membres du personnel bien entraînés et efficaces | Une zone très étendue et du nouveau public contacté et amené en grand nombre dans l'Org | Du nouveau public, des acheteurs de livre et autres chez qui l'intérêt pour la Scn et la Dianétique ont été développés et qui ont été dirigés vers les services au Chargé des Inspections | Une zone active |
| VFP : DIVISION 7 | | | VFP : DIVISION 1 | | | VFP : DIVISION 2 | | | VFP : DIVISION 3 | | | VFP : DIVISION 4 | | | VFP : DIVISION 5 | | | VFP : DIVISION 6 | | |
| Un Org viable, qui est acceptée dans la société et qui utilise la technologie de la Dn et de la Scn. | | | Une org équipée, qui le reste fixé et qui est capable d'avoir une rapide expansion. | | | Revenus supérieurs aux dépenses plus les réserves. | | | Les actifs et les réserves. | | | Des auditeurs entraînés. Les gains des pcs et des Pré-OTs. | | | Une Org corrigée et ses produits. | | | Une Org qui obtient régulièrement du nouveau public et en reçoit un bon soutien. | | |

| DIVISION 7 Cadres | | | DIVISION 1 Communications | | | DIVISION 2 Dissémination | | | DIVISION 3 Trésorerie | | |
|--|--------------------------------|---|---|--|--------------------------------------|---|--|--|--|-----------------------|---|
| Source | Existence | Conditions | Reconnaissance | Communication | Perception | Orientation | Compréhension | Edification | Energie | Ajustement | Corps |
| Dept. 21 | Dept. 20 | Dept. 19 | Dept. 1 | Dept. 2 | Dept. 3 | Dept. 4 | Dept. 5 | Dept. 6 | Dept. 7 | Dept. 8 | Dept. 9 |
| Bureau de LRH | Bureau du Contrôleur | Bureau du Directeur Exécutif | Dept. de l'Acheminement et du Personnel | Dept. des Communications | Dept. des Inspections et Rapports | Dept. de la Promotion et des Publications | Dept. de l'Acquisition de la Clientèle | Dept. des Inscriptions | Dept. du Revenu | Dept. des Dépenses | Dept. des Ecritures, des Biens et du Matériel |
| VFP Dept. 21 | VFP Dept. 20 | VFP Dept. 19 | VFP Dept. 1 | VFP Dept. 2 | VFP Dept. 3 | VFP Dept. 4 | VFP Dept. 5 | VFP Dept. 6 | VFP Dept. 7 | VFP Dept. 8 | VFP Dept. 9 |
| La Technologie de la Scientologie et de la Dianétique et leurs produits. | Acceptation de la Scientologie | Une Organisation viable, productive et en expansion | Des employés qualifiés engagés et placés sur leurs postes | De la communication acceptée facilement et rapidement délivrée | Une Org installée, active et éthique | 1. Envie exprimée pour la Scn et la Dn et ses produits 2. Livres, électromètres, packs de cours et insignes vendus | Une grande quantité de business provenant de l'Archive Centrale amené dans l'Org | Inscriptions, et réinscriptions pour de plus grands services, étant entièrement payés et qui ont été commencés | Encaissement de tous les montants encore dus pour des services et des ventes | Créanciers satisfaits | Du matériel à disposition en quantité suffisante et de bonne qualité. Une Org dans une position financière sûre |
| VFP : DIVISION 7 | | | VFP : DIVISION 1 | | | VFP : DIVISION 2 | | | VFP : DIVISION 3 | | |
| Un Org viable, qui est acceptée dans la société et qui utilise la technologie de la Dn et de la Scn. | | | Une org équipée, qui le reste fixé et qui est capable d'avoir une rapide expansion. | | | Revenus supérieurs aux dépenses plus les réserves. | | | Les actifs et les réserves. | | |

| DIVISION 4 Technique | | | DIVISION 5 Qualifications | | | DIVISION 6 Distribution | | |
|---|---|----------------------------------|--|-----------------------------------|--|---|---|--------------------------|
| Prédiction | Activité | Production | Résultat | Correction | Aptitude | Buts | Mise au Clair | Réalisation |
| Dept. 10 | Dept. 11 | Dept. 12 | Dept. 13 | Dept. 14 | Dept. 15 | Dept. 16 | Dept. 17 | Dept. 18 |
| Dept. des Services Techniques | Dept. de l'Entraînement | Dept. du Processing | Dept. de la Validité | Dept. de la Correction | Dept. de l'Amélioration du Personnel | Dept. de l'Information du Public | Dept. de la Vente au Nouveau Public | Dept. de la Distribution |
| VFP Dept. 10 | VFP Dept. 11 | VFP Dept. 12 | VFP Dept. 13 | VFP Dept. 14 | VFP Dept. 15 | VFP Dept. 16 | VFP Dept. 17 | VFP Dept. 18 |
| Des étudiants et des pcs ayant reçu une planification, ayant été rapidement dirigés, ayant obtenu des services et un manie-ment efficaces | Des gradués qui maîtrisent plei-nement ce qu'ils ont étudiés dans leur cours et peuvent l'appliquer de manière efficace | Les gains des pcs et des Pré-OTs | Des certificats et des récom-penses méritées | Une Org corrigée et ses pro-duits | Des membres du personnel bien entraînés et efficaces | Une zone très étendue et du nouveau public contacté et amené en grand nombre dans l'Org | Du nouveau public, des ache-teurs de livre et autres chez qui l'intérêt pour et l'envie de la Scientologie ont été éveillés et qui sont amenés au Chargé des inscriptions | Une zone active |
| VFP : DIVISION 4 | | | VFP : DIVISION 5 | | | VFP : DIVISION 6 | | |
| Des auditeurs entraînés. Les gains des pcs et des Pré-OTs. | | | Une Org corrigée et ses produits. | | | Une Org qui obtient régulièrement du nouveau public et en reçoit un bon soutien. | | |