

# COURS DE L'OFFICIER D'ETABLISSEMENT

Version en noir et blanc (prête à imprimer) (BW, Black/White)  
compilée le 23. avril 2021



## a) Sommaire, selon la Checksheet :

1.	72-03-01	CHAPEAU INSTANTANÉ D'ESTO PARTIE 1 .....	1
2.	72-03-01	CHAPEAU INSTANTANÉ D'ESTO PARTIE 1 .....	17
3.	74-05-09	PROD-ORG, ESTO ET LES ANCIENS SYSTÈMES RÉCONCILIÉS.....	33
4.	72-03-07	L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT – BUT.....	39
5.	72-03-02	ÉVALUATION ET GESTION DU PERSONNEL PARTIE 1.....	53
6.	72-03-02	EVALUATION ET GESTION DU PERSONNEL PARTIE 2.....	67
7.	72-03-09	CHAPEAUTER L'ESTO .....	83
8.	72-03-09	DEV-T ET ABSENCE DE CHAPEAUTAGE.....	85
9.	72-03-10	LES FONCTIONS DE CHAPEAUTAGE DE L'EXEC ESTO .....	91
10.	72-03-03	GESTION DU PERSONNEL PARTIE 1.....	99
11.	72-03-03	GESTION DU PERSONNEL PARTIE 2.....	117
12.	72-03-13	PRODUCTION ET ÉTABLISSEMENT - ORDRES ET PRODUITS .....	133
13.	72-03-14	LA SÉQUENCE DU CHAPEAUTAGE .....	141
14.	72-03-14	SUIVEZ LES LETTRES DE RÉGLEMENT ET LES LIGNES.....	145
15.	72-03-16	REGARDEZ, N'ÉCOUTEZ PAS.....	149
16.	72-03-16	ENLISÉ .....	155
17.	72-03-18	LES DOSSIERS.....	157
18.	72-03-23	FORMULAIRE LONG DE LA CLARIFICATION COMPLÈTE DU PRODUIT .....	161
19.	72-04-01	CRÉER UN CADRE .....	171
20.	72-04-03	FAIRE LE TRAVAIL .....	177
21.	72-04-04	ÉTHIQUE .....	183
22.	72-04-06	LA CORRECTION DU PRODUIT .....	189
23.	72-04-24	CHAPEAUTER L'OFFICIER DE PRODUCTION DE LA DIVISION .....	199
24.	72-05-13	L'ÉCOLE CHINOISE .....	205
25.	72-06-12	LE TEMPS QUE L'ON MET À ÉVALUER.....	209
26.	72-06-13	EXERCICE CONCERNANT LES PROGRAMMES.....	213
27.	72-06-26	TECH DU SUPERVISEUR.....	217
28.	72-06-28	LA PRÉCISION DU CLASSEMENT.....	221
29.	72-07-14	ÉCHECS DE L'ESTO.....	223
30.	72-03-05	RÉVISION DU SYSTÈME DU PRODUIT/ORG PARTIE 1 .....	229
31.	72-03-05	RÉVISION DU SYSTÈME DU PRODUIT/ORG PARTIE 2 .....	247
32.	72-07-23	LA NÉCESSITÉ VITALE DU CHAPEAUTAGE.....	269
33.	72-07-25	LA FORME DE L'ORG .....	275
34.	72-07-27	LA FORME DE L'ORG ET LES HORAIRES .....	281
35.	72-03-04	MAINTENIR LA FORME DE L'ORG PARTIE 1 .....	285
36.	72-03-04	MAINTENIR LA FORME DE L'ORG PARTIE 2 .....	300
37.	72-07-28	ÉTABLIR, MAINTENIR LA FORME DE L'ORG .....	311
38.	72-08-21	CHAPEAUTAGE EFFICACE .....	315
39.	72-10-04	MANIEMENT DU PERSONNEL PTS ET HORS ÉTHIQUE.....	319

40.	73-06-24	EFFECTIF .....	323
41.	73-11-22	SÉRIE DE L'ESTO N°30.....	325
42.	76-08-07	SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/ D'ORGANISATION - NOMMER VOTRE PRODUIT .....	327
43.	76-08-07	SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/ D'ORG -VOULOIR VOTRE PRODUIT .....	329
44.	76-08-07	SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/D'ORGANISATION – POUR OBTENIR VOUS DEVEZ SAVOIR ORGANISER.....	331
45.	72-03-06	MEMBRES DU PERSONNEL QUI F/NENT PARTIE 1.....	333
46.	72-03-06	MEMBRES DU PERSONNEL QUI F/NENT PARTIE 2.....	353

## b) Sommaire, par ordre chronologique :

1.	72-03-01	CHAPEAU INSTANTANÉ D'ESTO PARTIE 1 .....	1
2.	72-03-01	CHAPEAU INSTANTANÉ D'ESTO PARTIE 1 .....	17
3.	72-03-02	ÉVALUATION ET GESTION DU PERSONNEL PARTIE 1.....	53
4.	72-03-02	EVALUATION ET GESTION DU PERSONNEL PARTIE 2.....	67
5.	72-03-03	GESTION DU PERSONNEL PARTIE 1.....	99
6.	72-03-03	GESTION DU PERSONNEL PARTIE 2.....	117
7.	72-03-04	MAINTENIR LA FORME DE L'ORG PARTIE 1 .....	285
8.	72-03-04	MAINTENIR LA FORME DE L'ORG PARTIE 2 .....	300
9.	72-03-05	RÉVISION DU SYSTÈME DU PRODUIT/ORG PARTIE 1 .....	229
10.	72-03-05	RÉVISION DU SYSTÈME DU PRODUIT/ORG PARTIE 2 .....	247
11.	72-03-06	MEMBRES DU PERSONNEL QUI F/NENT PARTIE 1.....	333
12.	72-03-06	MEMBRES DU PERSONNEL QUI F/NENT PARTIE 2.....	353
13.	72-03-07	L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT – BUT.....	39
14.	72-03-09	CHAPEAUTER L'ESTO .....	83
15.	72-03-09	DEV-T ET ABSENCE DE CHAPEAUTAGE.....	85
16.	72-03-10	LES FONCTIONS DE CHAPEAUTAGE DE L'EXEC ESTO .....	91
17.	72-03-13	PRODUCTION ET ÉTABLISSEMENT - ORDRES ET PRODUITS .....	133
18.	72-03-14	LA SÉQUENCE DU CHAPEAUTAGE .....	141
19.	72-03-14	SUIVEZ LES LETTRES DE RÈGLEMENT ET LES LIGNES.....	145
20.	72-03-16	ENLISÉ .....	155
21.	72-03-16	REGARDEZ, N'ÉCOUTEZ PAS.....	149
22.	72-03-18	LES DOSSIERS.....	157
23.	72-03-23	FORMULAIRE LONG DE LA CLARIFICATION COMPLÈTE DU PRODUIT .....	161
24.	72-04-01	CRÉER UN CADRE.....	171
25.	72-04-03	FAIRE LE TRAVAIL .....	177
26.	72-04-04	ÉTHIQUE.....	183
27.	72-04-06	LA CORRECTION DU PRODUIT .....	189
28.	72-04-24	CHAPEAUTER L'OFFICIER DE PRODUCTION DE LA DIVISION .....	199
29.	72-05-13	L'ÉCOLE CHINOISE.....	205
30.	72-06-12	LE TEMPS QUE L'ON MET À ÉVALUER.....	209
31.	72-06-13	EXERCICE CONCERNANT LES PROGRAMMES.....	213
32.	72-06-26	TECH DU SUPERVISEUR.....	217
33.	72-06-28	LA PRÉCISION DU CLASSEMENT.....	221
34.	72-07-14	ÉCHECS DE L'ESTO.....	223
35.	72-07-23	LA NÉCESSITÉ VITALE DU CHAPEAUTAGE.....	269
36.	72-07-25	LA FORME DE L'ORG.....	275
37.	72-07-27	LA FORME DE L'ORG ET LES HORAIRES .....	281
38.	72-07-28	ÉTABLIR, MAINTENIR LA FORME DE L'ORG .....	311
39.	72-08-21	CHAPEAUTAGE EFFICACE .....	315

40.	72-10-04	MANIEMENT DU PERSONNEL PTS ET HORS ÉTHIQUE.....	319
41.	73-06-24	EFFECTIF .....	323
42.	73-11-22	SÉRIE DE L'ESTO N°30.....	325
43.	74-05-09	PROD-ORG, ESTO ET LES ANCIENS SYSTÈMES RÉCONCILIÉS.....	33
44.	76-08-07	SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/ D'ORG -VOULOIR VOTRE PRODUIT.....	329
45.	76-08-07	SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/ D'ORGANISATION - NOMMER VOTRE PRODUIT .....	327
46.	76-08-07	SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/D'ORGANISATION – POUR OBTENIR VOUS DEVEZ SAVOIR ORGANISER.....	331

### c) Sommaire, par ordre alphabétique :

1.	72-03-01	CHAPEAU INSTANTANÉ D'ESTO PARTIE 1 .....	1
2.	72-03-01	CHAPEAU INSTANTANÉ D'ESTO PARTIE 1 .....	17
3.	72-08-21	CHAPEAUTAGE EFFICACE .....	315
4.	72-03-09	CHAPEAUTER L'ESTO .....	83
5.	72-04-24	CHAPEAUTER L'OFFICIER DE PRODUCTION DE LA DIVISION .....	199
6.	72-04-01	CRÉER UN CADRE .....	171
7.	72-03-09	DEV-T ET ABSENCE DE CHAPEAUTAGE .....	85
8.	72-07-14	ÉCHECS DE L'ESTO .....	223
9.	73-06-24	EFFECTIF .....	323
10.	72-03-16	ENLISÉ .....	155
11.	72-07-28	ÉTABLIR, MAINTENIR LA FORME DE L'ORG .....	311
12.	72-04-04	ÉTHIQUE .....	183
13.	72-03-02	ÉVALUATION ET GESTION DU PERSONNEL PARTIE 1 .....	53
14.	72-03-02	EVALUATION ET GESTION DU PERSONNEL PARTIE 2 .....	67
15.	72-06-13	EXERCICE CONCERNANT LES PROGRAMMES .....	213
16.	72-04-03	FAIRE LE TRAVAIL .....	177
17.	72-03-23	FORMULAIRE LONG DE LA CLARIFICATION COMPLÈTE DU PRODUIT .....	161
18.	72-03-03	GESTION DU PERSONNEL PARTIE 1 .....	99
19.	72-03-03	GESTION DU PERSONNEL PARTIE 2 .....	117
20.	72-04-06	LA CORRECTION DU PRODUIT .....	189
21.	72-07-27	LA FORME DE L'ORG ET LES HORAIRES .....	281
22.	72-07-25	LA FORME DE L'ORG .....	275
23.	72-07-23	LA NÉCESSITÉ VITALE DU CHAPEAUTAGE .....	269
24.	72-06-28	LA PRÉCISION DU CLASSEMENT .....	221
25.	72-03-14	LA SÉQUENCE DU CHAPEAUTAGE .....	141
26.	72-06-12	LE TEMPS QUE L'ON MET À ÉVALUER .....	209
27.	72-05-13	L'ÉCOLE CHINOISE .....	205
28.	72-03-18	LES DOSSIERS .....	157
29.	72-03-10	LES FONCTIONS DE CHAPEAUTAGE DE L'EXEC ESTO .....	91
30.	72-03-07	L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT – BUT .....	39
31.	72-03-04	MAINTENIR LA FORME DE L'ORG PARTIE 1 .....	285
32.	72-03-04	MAINTENIR LA FORME DE L'ORG PARTIE 2 .....	300
33.	72-10-04	MANIEMENT DU PERSONNEL PTS ET HORS ÉTHIQUE .....	319
34.	72-03-06	MEMBRES DU PERSONNEL QUI F/NENT PARTIE 1 .....	333
35.	72-03-06	MEMBRES DU PERSONNEL QUI F/NENT PARTIE 2 .....	353
36.	74-05-09	PROD-ORG, ESTO ET LES ANCIENS SYSTÈMES RÉCONCILIÉS .....	33
37.	72-03-13	PRODUCTION ET ÉTABLISSEMENT - ORDRES ET PRODUITS .....	133
38.	72-03-16	REGARDEZ, N'ÉCOUTEZ PAS .....	149
39.	72-03-05	RÉVISION DU SYSTÈME DU PRODUIT/ORG PARTIE 1 .....	229

40.	72-03-05	RÉVISION DU SYSTÈME DU PRODUIT/ORG PARTIE 2 .....	247
41.	73-11-22	SÉRIE DE L'ESTO N°30.....	325
42.	72-03-14	SUIVEZ LES LETTRES DE RÈGLEMENT ET LES LIGNES.....	145
43.	76-08-07	SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/ D'ORG -VOULOIR VOTRE PRODUIT.....	329
44.	76-08-07	SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/ D'ORGANISATION - NOMMER VOTRE PRODUIT.....	327
45.	76-08-07	SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/D'ORGANISATION – POUR OBTENIR VOUS DEVEZ SAVOIR ORGANISER.....	331
46.	72-06-26	TECH DU SUPERVISEUR.....	217



# CHAPEAU INSTANTANÉ D'ESTO

## PARTIE 1

7203C01, ESTO-1

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 1<sup>er</sup> mars 1972

D'accord, nous sommes le premier mars AD22 et le sujet du jour est l'Officier d'Etablissement. L'arrière-plan historique des Officiers d'Etablissement commence en 1950 quand j'étais l'Officier d'Etablissement. Et ce qui s'est passé, c'est que j'ai apporté les bureaux, donné des conférences, fait tous les produits, effectué la plupart de l'audition, et essayé de faire ceci et cela et les autres choses. Et j'ai travaillé entre dix-huit et vingt heures par jour, et, jusqu'à un certain point, ça a été une réussite.

Quand je suis sorti de la scène, il y a eu un effondrement instantané. Les Organisations fonctionnaient, mais elles fonctionnaient avec un tel niveau d'éthique non en place et ceci et cela et autre chose, qu'elles se sont finalement évaporées. C'était les premières Fondations. Je n'étais pas un Officier de ces Fondations, j'étais Officier par courtoisie, mais je n'étais pas le Conseil d'Administration et j'en n'étais pas l'instigateur. En fait le Conseil d'Administration a été une très grosse barrière à la délivrance de l'audition. Principalement, principalement parce qu'ils avaient l'idée qu'ils devaient être populaires et faire ce qui était habituel, et ce qui est populaire est une chose, la vérité en est une autre.

Et la raison pour laquelle les universités n'y sont jamais arrivées, la raison pour laquelle la psychiatrie n'y arrivera jamais, la raison pour laquelle les médecins n'y arriveront jamais, la raison pour laquelle le chercheur ordinaire n'y arrivera jamais, c'est parce que tout ce qu'ils recherchent est redevable, c'est-à-dire revu, en fonction de la « réputation de l'institution ». « La réputation est essentielle, la vérité, n'est rien. » Et c'est la chute des universités américaines ou de n'importe quelle autre université, ou de toute organisation de recherches ou de tout chercheur.

Donc, quand vous découvrez que ceci ou cela est nécessaire pour résoudre le cas et que vous découvrez que c'est comme ceci ou comme cela, que vous découvrez que cela doit être revu parce que cela risque de ne pas être populaire, parce que cela ne sera peut-être pas acceptable pour les gens, ou que les meilleures personnes dirigeaient les gens vers les plus belles tombes. Donc ce, ce type de corrections des actions organisationnelles et ce type de gouvernement sont un gouvernement qui va échouer.

Les lignes normales du management qui dirigent le monde le gèrent quand elles sont couronnées de succès, par des hommes qui sont désespérés et exaspérés, elles sont menées par une seule personne. Et il y aura une demi-douzaine de fidèles partisans, au sein d'un très

grand groupe qui continuera le spectacle d'une manière ou d'une autre par-dessus d'innombrables foules somnolentes, alter-isantes, corrigeantes, des foules « qui savent mieux que tout le monde ». *[Rire]* Et comme résultat, la durée de vie des organisations se rapprochera de la durée de la volonté de leurs premières motivations. Et après qu'un gars s'est battu contre cela suffisamment longtemps et s'est écroulé et a fait ceci et cela, eh bien, il a tendance à s'éloigner ou à partir quelque peu. Il dira : « Bien, je mettrai mon attention sur ceci maintenant, et j'essayerai de bien le faire marcher », en abandonnant certaines autres lignes et d'autres secteurs. Et puis les choses s'effondrent ici et là, et puis, avec un grand héroïsme, il retrouve ses manches à nouveau, revient et essaye de faire marcher la machine, et laisse ses sentiments blessés, et son émotion et réaction humaines largement connues de tous, il fera en sorte que quelque chose soit fait. Et puis, il se relaxera et cela aura tendance à partir en morceaux.

Demandez à n'importe quel Cadre qui a été le motivateur, qui motivait, c'est-à-dire le Cadre causatif des Organisations de Scientologie et il vous dira que ce cycle est trop vrai. Et c'est le cycle des civilisations, pas simplement le cycle d'une organisation. Quiconque a été là-bas à établir peut compter le nombre de fois où il a dû réorganiser une Division de Dissémination ou un HCO ou une Division Technique ou quelque chose comme ça. Un missionnaire va dans une Org et il s'occupera de ce qu'il est supposé régler. Une semaine plus tard, il est parti. Les stats le montrent.

Maintenant l'établissement, l'établissement est alors la clé de la prospérité et longévité de l'Organisation et on n'a jamais reconnu à quel point l'établissement comptait pour la prospérité et la longévité ou la longue vie d'une Organisation. Qu'est-il arrivé à Joburg ou qu'est-il arrivé à Washington ou Londres ou St Hill ? Eh bien, ils avaient été mis en place, ils devaient fonctionner, mais en un temps relativement court, ils se sont effondrés. Maintenant, pourquoi se sont-ils effondrés ?

L'Homme, dans son histoire culturelle, anthropologique, ethnique et autre mot compliqué, est essentiellement un nomade. Et quand vous avez une société qui fonctionne en haute tension et où les valeurs dans la société sont extrêmement variables, où la société elle-même est perturbante à l'extrême, l'individu membre de la société est fermé d'ici à là, devant et derrière et tout autour. Et il est lui-même dans un état d'excitation et un état de changement, un état continuel de changement.

Le nombre de... le nombre d'adresses qui doivent être changées dans une Organisation ; vous pouvez avoir votre fichier de listes d'adresses et puis les adresses changent, des retards ou des disparitions, et vous avez immédiatement une liste d'adresses qui n'est plus à jour. Pourquoi ? C'est pire aux Etats-Unis où la société elle-même est plus chaotique, mais c'est certainement bien assez mauvais en Angleterre et en Europe. La société elle-même ne se préoccupe pas des différents droits du gars. Oh, prenez la simple question du divorce. Prenons la simple question d'un dû à quelqu'un pour quelques mûres qui n'étaient pas fraîches lors de la livraison et pour lesquelles vous ne voulez maintenant pas payer. Eh bien, je suppose que vous pourriez dépenser une centaine de milliers de dollars et ainsi de suite en essayant de clarifier le cas des mûres.

S'il y a une injustice aux Etats-Unis, le gouvernement des Etats-Unis l'a probablement commise. Comme résultat, ces injustices et les différentes contraintes économiques et sociales sont telles que vous avez des gens qui sont PTS de la société, qui ne peuvent pas bien se concentrer sur ce qu'ils font et qui sont eux-mêmes en mouvement ; ils sont eux-mêmes instables. Donc, vous avez un Secrétaire de la Dissémination aujourd'hui et vous n'en avez plus demain, vous avez un Chargé des Inscriptions aujourd'hui et vous n'en avez plus demain, et vous n'avez pas de Secrétaire de Distribution aujourd'hui et vous n'êtes pas prêt d'en avoir un. En d'autres mots, le flux et le reflux du personnel est le premier facteur déstabilisant, la tension à laquelle le personnel est soumis s'ajoute leur nervosité et l'agitation dans la société.

Maintenant, nos Organisations sont faites de gens, donc nous avons une analogie avec une machine dont les pièces sont là aujourd'hui et ne sont plus là demain, les pièces fonctionnent très bien aujourd'hui, le filtre à huile fonctionne bien aujourd'hui, mais demain il y aura mystérieusement un trou dedans. En d'autres mots, cette machine fonctionnera pendant un temps déplorable. Aujourd'hui elle a un rouage, demain, il n'y en aura pas ; aujourd'hui les bougies sont là, demain non. Et donc, la pression économique de la société ne tient pas compte du fait de cette instabilité. Et jour après jour tous les arnaqueurs, les vendeurs et les agents de recouvrement doivent être payés. Le propriétaire doit être payé et cette personne-ci doit être payée et celle-là aussi.

Donc, l'Organisation qui est désétablie, soudainement ou graduellement, a encore une charge économique. Sa charge économique ne décroît pas, elle augmente. Et c'est parce que, à cette étape du jeu, il y a de l'inflation. Et c'est parce qu'il n'y avait aucun Officier d'Etablissement pour chapeauter le président des Etats-Unis et pour lui donner quelques faits sur la vie. Au lieu de cela, il a lu un livre d'un pédéraste nommé Keynes<sup>1</sup> qui fait partie intégrante de la Société Fabienne<sup>2</sup>, l'hôte d'honneur de Staline<sup>3</sup> et le mari d'une danseuse de ballet russe, ce livre a dominé la scène économique durant des décennies. Ils sont juste en train de devenir sages maintenant et ont commencé à s'en débarrasser en tant que livre de base à l'université. Il recommande l'inflation perpétuelle, le thème majeur sur lequel il se fonde est « créer des besoins ». C'est sûr qu'il va finalement en créer. *[Rires du public]*

Mais ce n'était pas le texte économique qui a construit les Etats-Unis. Il y avait deux Hongrois qui avaient l'habitude de courir dans tous les sens et qui conseillaient les têtes de l'Etat. Je suis sûr qu'ils ont été soutenus par le Conseil des Relations Extérieures ou quelque chose comme ça. Mais ils avaient l'habitude de se déplacer, ils ont vu ce pays, ils y sont entrés et puis ils ont donné tous ces conseils aux têtes du pays et puis ils ont poursuivi leur route et ils sont allés dans un autre pays. Quelqu'un s'est intéressé à eux et a suivi leur piste passée et leur passé a montré que chaque fois qu'ils conseillaient à quelqu'un de faire quelque chose, il

---

<sup>1</sup> **Keynes**, John Maynard (1883-1946), est un économiste, haut fonctionnaire et essayiste britannique. Sa notoriété est mondiale. Son œuvre majeure est sans conteste la *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* (1936)

<sup>2</sup> **Société Fabienne** : club politique anglais de centre-gauche créé en 1884. A participé à la création du Parti Travailliste.

<sup>3</sup> **Staline** : (1878-1953) Joseph Staline. Homme politique et dirigeant russe de l'URSS de 1922 à 1953.

y avait la ruine et une banqueroute. Ils avaient été les conseillers-clés de Wilson<sup>4</sup> juste avant la déflation.

Maintenant, l'économie de l'Angleterre n'a pas été construite par deux Hongrois qui dérivait avec quelques bizarres théories keynésiennes excentriques, donc ils ont changé leur tech. Et personne n'a jamais fait une évaluation d'une quelconque scène économique. Avant tout, ils ne savent pas comment évaluer, c'est la meilleure raison. Mais une autre raison, c'est que les gouvernements ont une sorte de force suicidaire, ils n'ont pas de force constructive, ils ont une force destructive. La seule réponse qu'un gouvernement a pour n'importe quelle situation donnée est la violence. Vous les poussez un petit peu et vous arrivez instantanément dans la violence. Vous n'arrivez pas dans quelque chose de sensé. Ils ne peuvent pas parler. Maintenant, vous pouvez voir que la violence arrive ou que le gouvernement y recourt s'il est attaqué avec de la violence, mais la plupart du temps, sa violence se dirige vers les plus faibles et vers les gens qui sont facilement contrôlables.

Donc, il y a une scène économique qui, fondamentalement, n'est pas résolue par le bon sens mais qui est résolue par de la tech squirrel improvisée et qui donne une courbe à l'établissement de quelque chose, parce que vous ne pouvez pas l'établir aujourd'hui sur la base de X dollars et vous attendre à ce qu'il fonctionne demain sur X dollars. Donc, vous pourriez établir une Organisation complète à la perfection qui fonctionnerait avec le Planning Financier Numéro Un<sup>5</sup>, et trois mois plus tard, avec des oiseaux du genre de ces Hongrois, des textes excentriques comme ceux de Keynes, vous découvrirez soudainement que votre Planning Financier Numéro Un ne correspond plus du tout. En plus de cela, la pression économique sur les Membres du Personnel avec lesquels vous travaillez aura augmenté.

Et puis, par conséquent, c'est une action déstabilisante du point de vue du Membre du Personnel, s'ajoutant à son énervement, à sa progression et ainsi de suite.

Puis certains oiseaux arrivent et disent à un auditeur, qui est assez stupide pour les écouter, qu'il peut faire 1200 dollars par semaine s'il allait simplement travailler pour la Franchise de Keokuk<sup>6</sup>. Et l'auditeur est suffisamment sacrément bête pour le croire, va à la Franchise de Keokuk et fait un dollar et vingt cents. Mais, il y a un effort également, alors, à enlever des Membres du Personnel expérimentés ou entraînés.

Maintenant, les réponses à ceci ne sont pas aussi maussades qu'elles le paraissent et ce n'est pas juste le fait d'établir, que vous inscrivez dans le béton et puis qui reste dans la pierre et ensuite l'Officier d'Etablissement ne sert à plus rien. Et si vous avez ce point de vue d'un Officier d'Etablissement, que vous allez construire quelque chose là et que tout ce que vous avez à faire est de vous laver les mains, de vous reculer et que cela va rester là, jetez cette idée dans la poubelle la plus proche parce que ce n'est pas vrai. Vous avez affaire à une société économique qui est difficile. Vous avez affaire à des gens qui sont nomades. Vous avez affaire à des gouvernements qui se servent de la violence contre leur population. Et vous

---

<sup>4</sup> **Wilson** : Thomas Woodrow Wilson. (1856-1924). Président des Etats-Unis de 1913 à 1921.

<sup>5</sup> **Planning Financier Numéro Un** : voir Dictionnaire Administratif.

<sup>6</sup> **Keokuk** : petite ville des Etats-Unis dans l'Iowa. Utilisé ici avec la signification d'une petite ville perdue au milieu de nulle part.

avez des déplacements et des changements, tout ceci dans la société autour de vous, avec les Membres du Personnel que vous essayez de mettre en place.

Donc un établissement et son maintien sont l'indicateur de tout cela. C'est établir et maintenir, et établir et maintenir, et établir et maintenir, et établir et maintenir, et établir et maintenir. Et tout a foutu le camp un lundi matin quand vous y regardez parce que le gars sur lequel vous comptiez pour faire *blablabla* et ainsi de suite, est parti. Sa femme vient de sauter de la falaise, ou quelque chose est arrivé et tout a fait *boum* ! Donc, à ce moment-là, vous avez une idée brillante et vous établissez et vous maintenez. Vous gérez de manière à prévoir l'imprévisible. *[Rire]*

Donc, un meilleur nom pour l'Officier d'Etablissement serait l'Officier Etablissant, parce que, jour après jour, le travail de l'Officier Etablissant n'est jamais terminé. *[Rire]*

Maintenant, si vous avez affaire à une société si imprévisible, avec une telle quantité de disparitions ; je devrais peut-être vous montrer le mauvais côté de la chose, voyez-vous ; vous devez alors apprendre la manière de mettre en place très rapidement. La réponse, c'est l'établissement rapide. Donc qu'il existe trois types d'objectifs à l'établissement : Instantané, moyen et long. Vous avez toujours affaire à tous les trois. Votre instantané ne va pas passer à moyen et votre moyen ne va pas passer à long, et finalement vous ferez les trois et c'est tout. Vous avez toujours affaire à un instantané lorsque vous avez affaire à un moyen et lorsque vous travaillez sur un long. Donc il y a un instantané, une portée moyenne, une portée longue ; les trois types d'objectifs. L'Officier d'Etablissement qui a du succès aura les trois balles en l'air simultanément.

Nous aurons un Secrétaire de la Dissémination entraîné mardi prochain, mais maintenant il existe une Division de la Dissémination qui n'a pas de Secrétaire de la Dissémination à sa tête. Si nous arrêtons ce gars dans ce qu'il fait, eh bien, nous aurons alors à le chapeauter sur son poste, mais il a presque terminé son OEC et ce serait une honte. Donc comment diriger cette Division jusqu'à qu'il soit là ? C'est le genre de problème auxquels on a affaire perpétuellement. Et le seul avis que je peux vous donner est : Faites-le. *[Rire et rires du public]*

Maintenant, nous avons, alors, une histoire de 22 ans de prospérités et de récessions. Quand les Séries sur les Données ont été développées, un outil a été développé qui a rendu possible de pénétrer, alors, les mystères obscurs de la raison des prospérités et des récessions, des prospérités et des récessions, pas uniquement avec le réseau organisationnel dans son entier mais avec les Orgs individuelles à travers ce cycle de prospérité-récession, prospérité-récession.

L'Evaluateur m'a dit l'autre jour, dans le Bureau des Données, que le livre des recettes, maintenant, tenez-vous bien, le livre des recettes de 1967 à Saint Hill était supérieur au revenu total d'aujourd'hui. Maintenant, cela explique bien l'effondrement. L'interdiction a eu très peu affaire avec ça, mais ils ont perdu le marché américain. Mais ils n'ont surtout pas écouté quand je leur disais qu'ils avaient intérêt à développer le marché domestique. Et cela vous donne la différence, les deux importances d'une organisation. **Enorme.**

Maintenant, ce qui est drôle là-dedans ; j'avais remarqué cela la première fois en 1950, 1951, 52, je l'avais résolument noté les années suivantes ; que les actions externes à

l'organisation n'avaient presque **rien** affaire du tout avec les facteurs de survie. Vous pouvez aller n'importe où et monter une organisation. Si c'est une organisation pleinement établie qui produit, le revenu sera en proportion **directe** avec ce qui a été établi. Maintenant c'est un facteur que l'Officier d'Etablissement a à apprendre, et c'est probablement la leçon la plus dure, la plus grosse et la plus pénible à apprendre parce que les Membres du Personnel autour de vous ont leurs Pourquoi aberrés sur le bas revenu, ils ont la raison pour laquelle ils ne peuvent pas faire des envois en masse et l'insinuation habituelle en est « le Pourquoi est Dieu ». Mais il y aura certaines choses fixes. Et donc vous découvrez le caractère raisonnable, la raison pour laquelle personne ne s'occupe de la soirée portes ouvertes, c'est qu'il y a un match de football le même jour. J'ai entendu cela, vous voyez. Mais en regardant de plus près, j'ai découvert qu'ils ne l'avaient pas annoncé. *[Rire et rires du public]*

Donc, l'outil pour découvrir les causes existe, et c'est les Séries sur les Données, et vous pouvez découvrir ces causes. Et quand ceci a été finalement... quand les Séries sur les Données ont finalement été utilisées pour contrer toute cette scène, la réponse a émergé. Et la réponse est : Un Membre du Personnel non Chapeauté génère du Dev-T. Il développe suffisamment de mauvais trafic et de trafic dégradé qu'il ralentit tout le trafic de production. Et la raison derrière le Dev-T est l'absence de Chapeau. Ces Orgs peuvent être occupées, elles peuvent travailler jusqu'à épuisement sans produire rien d'autre que du Dev-T.

Une description adéquate de tout gouvernement sur la surface de la Terre aujourd'hui serait : « Dev-T. » S'ils disparaissaient tous, le monde irait beaucoup mieux. *[Rire]* La quantité de Dev-T qu'ils génèrent dans la société vous affecte aussi organisationnellement. Et la meilleure façon est de ne pas le cacher, simplement de le compartimenter et de mettre en place une petite section pour gérer le Dev-T, et on appelle cela une Unité Comptable que les gens attaquent ou quelque chose comme ça. Capital Airlines<sup>7</sup> avait 25 experts-comptables qui ne faisaient **rien d'autre** que de gérer les impôts gouvernementaux. *[Rire et rires du public]*

Donc, il y a du Dev-T autour d'une organisation, il n'est donc pas étonnant que l'organisation elle-même développe du Dev-T, puisqu'elle opère avec une magnifique tradition qui se poursuit depuis le début de l'histoire de l'Homme. Et ce Dev-T provient du non-Chapeautage. La raison pour laquelle l'économie des Etats-Unis est mauvaise, c'est qu'il n'y a pas d'Officier d'Etablissement qui chapeaute le président. C'est juste cela. Ouais, eh bien, il est responsable. L'Officier d'Etablissement ne l'est pas. Mais si cette combinaison existait, ça se calmerait. Il est complètement fou. Il distribue à peu près les trois quarts du revenu national *[Rire]* dans des canaux qui ne feront jamais rien de bon du tout pour qui que soit, *[Rire]* qui ne résolvent rien, et il se demande alors pourquoi il y a de l'inflation. Dans les textes fondamentaux sur l'économie, on vous dit de ne pas faire cela, *[Rire]* il est indiqué de ne pas faire cela. *[Rire et rires du public]*

Et ensuite, on avance l'idée que le travailleur, en demandant un salaire, est la raison pour laquelle les prix augmentent. C'est un faux Pourquoi, et cependant, les économistes ont mis ce Pourquoi en avant continuellement. Le travailleur doit avoir plus de salaire parce qu'il ne peut plus acheter de pain. Donc les Pourquoi fondamentaux n'ont pas été trouvés. Mais

---

<sup>7</sup> **Capital Airlines** : Compagnie d'aviation américaine formée en 1948, qui a fusionné avec United Airlines en 1961 suite à des problèmes financiers.

c'est le Pourquoi fondamental. C'est le grand méchant loup. Le non-Chapeautage développe le Dev-T. Maintenant, ce n'est pas que le non-Chapeautage, c'est une déclaration trop simple pour un Officier d'Etablissement, une déclaration bien trop simple, parce que ce n'est pas juste du Chapeautage, *ce sont les lignes, l'engrenage des ces Chapeaux, l'espace dans lequel ces Chapeaux sont portés, l'arrangement du Chapeau, son adéquation.*

Il y a eu un Membre du Personnel dans une Organisation qui avait son Centre de Communication au troisième sous-sol, *[Rire et rires du public]* la seule unité qui avait disparue de leurs lignes organisationnelles. Les arrangements spatiaux peuvent provoquer du Dev-T, les lignes s'écoulent. Si vous avez une ligne importante de A à B qui est exactement perpendiculaire à une autre ligne importante qui s'écoule de C à D, ces deux lignes vont entrer en collision. *[Rire]* En d'autres mots, elles ne peuvent pas s'écouler, parce qu'elles doivent s'écouler l'une contre l'autre ou il y en a une qui traverse l'autre. Donc les arrangements spatiaux sont importants pour un Officier d'Etablissement.

L'équipement avec lequel l'organisation travaille est important.

A l'AOLA, 25'000 dollars d'équipement étaient inopératoires, selon un rapport. La personne qui était responsable de cela, le Directeur de la Communication, l'avait simplement laissé partir en morceaux et apparemment, il n'avait reporté ce fait à quiconque, même à ses Officiers directs. Et la prochaine chose à savoir, c'est qu'il était très difficile de sortir un mailing. *[Rire]* Maintenant, il y a une grosse machine qui plie et met dans les enveloppes les mailings, qui occupe une grande partie d'un garage à Saint Hill. Les réparations de cette machine ont coûté une guinée<sup>8</sup>. Une grande partie des Membres du Personnel étaient occupés à chaque mailing. La machine se casse et ils assemblent les publications de telle façon qu'on ne pourra pas utiliser la machine. *Doooooong. [Rire et rires du public]*

Un projet écrit pour réparer les machines de Saint Hill, il y a quelques années, à ma connaissance, n'a jamais été exécuté, même s'il y avait de nombreuses personnes pour le faire. Tout ce qu'ils avaient à faire était de leur remettre le projet, l'autorisation aurait été automatiquement accordée pour toutes les dépenses pour la réparation des machines. Il y avait un Membre du Personnel travaillant à mort et il y avait une machine qui pouvait faire tout le travail, et ils n'ont pas fait le rapprochement. Maintenant, pourquoi ? Pourquoi de telles idioties ? Eh bien, les Cadres responsables de l'organisation étaient poussés par les nécessités économiques de la société dans laquelle ils se trouvaient, avec les impôts, avec d'autres choses, se battaient, jour et nuit, à coups de masse, pour obtenir une production, pour que quelque chose se fasse, pour avoir quelques revenus. Et ils étaient si obnubilés qu'ils n'avaient pas pris le temps de remarquer que ces machines étaient cassées, pas plus que j'aurais eu le temps de faire fonctionner cette salle des machines.

Maintenant, ce n'est pas que je n'aurais pas pu. Je le pouvais. Mais cette planète, pour une raison ou une autre, tourne sur elle-même en 24 heures, ce n'est pas tout à fait un tour de 24 heures, mais elle tourne à peu près 24 heures par jour autour d'un soleil de douzième classe dans le coin extérieur d'une petite galaxie. Et elle fait une rotation, inexorablement, de 24

---

<sup>8</sup> **Guinée** : pièce de monnaie britannique utilisée jusqu'en 1971. Valant 1 livre et un shilling (un peu plus de 10 francs suisses à l'époque).

heures par jour. Et même si vous essayiez très fortement, vous ne pourriez pas la faire tourner 28 ou 36 heures par jour. *[Rire et rires du public]* Si elle en avait simplement envie, vous auriez une chance, si elle le voulait. *[Rire et rires du public]*

Et donc, quelqu'un qui tient la main de chacun, qui achète toutes les fournitures, qui répond aux collecteurs d'impôts, qui parle au client courroucé qui veut qu'on lui rende son argent, qui essaye d'obtenir cinq auditeurs de plus parce que les cinq qu'ils ont eus se sont mutinés et sont partis quand on leur a demandé d'aller en Cramming, *[Rire]* ce gars qui vit au milieu de tout cela et ainsi de suite, n'a pas le temps de remarquer grand-chose à propos de cette machine.

Maintenant, le cycle de la prospérité et de la récession a été provoqué par l'épuisement du Cadre dans la gestion de l'affaire, et la dispersion des Membres du Personnel à cause du caractère nomade de la société. La prospérité et la récession ont été provoquées en établissant et en supprimant ce cycle d'établissement et de désétablissement a été accompagné par une augmentation du cycle de Dev-T. Et vous avez la description exacte de la raison pour laquelle les Orgs croissent et pourquoi les Orgs échouent. Si nous prenons cette planète un jour, nous devons éradiquer l'échec final de ce cycle. Voyez, c'est élémentaire, d'accord ?

Donc, une vaste étude et une quantité formidable d'expertises de ceci a montré qu'il y avait une division du travail. Si quelqu'un va à un dîner, qu'il n'a pas une cuisinière ou un feu, qu'il n'a aucune possibilité d'obtenir des provisions, qu'il n'y a pas de plats et que personne ne fait à manger, je ne garantirais pas la qualité de ce dîner. Cela va être un dîner joliment nul. L'établissement est ce qui ajoute de la **qualité** à un produit. Il n'y a aucune raison de crier contre le CO ou l'ED au sujet de la qualité de son organisation qui n'est pas établie, parce que le Dev-T dans l'organisation elle-même est suffisant pour la désétablir et cela va briser la qualité du produit qu'il essaye de produire. Voyez-vous ce qui est incorrect ?

Oui, il adorerait théoriquement produire un pc très soigné, mais avec ceci, cela et d'autres choses, et parce que la personne là-bas sur la ligne des dossiers n'a pas, et le... après tout, ils ont appelé cette personne pour qu'elle vienne le vendredi et elle devait partir, elle ne restait qu'un seul jour dans l'organisation et elle avait payé pour *hum...* et à l'autre bout de la ligne, vous êtes content qu'elle ait quitté l'organisation sans languette rouge. *[Rire et rires du public]* Vous voyez le tableau, vous voyez le tableau.

Bien, maintenant, je peux maintenir une de ces organisations et, normalement, je peux en monter une. Mais c'est parfois si mauvais que cela prend vingt heures par jour et certaines choses sont incroyables. Je dois gérer ce que je trouve en plus de ce qui n'est pas en place. C'est fantastique, c'est simplement inimaginable. C'est parce ses propres Chapeaux ne sont pas connus ou ne sont pas portés et parce que les Chapeaux ne concordent pas avec les autres Chapeaux pour qu'ils travaillent en coordination avec ceux-là. Le problème de l'équipement qui s'écroule, les relations spatiales qui se retrouvent emmêlées, la coercition économique installe des barrières et brise ce que vous êtes en train de faire. Et cela nous amène aux ressources.

Un Officier d'Etablissement doit **toujours** travailler sans la réalité des ressources disponibles. C'est très bien d'attaquer l'armée allemande sur le papier. Planifions d'attaquer l'armée allemande. Les ressources disponibles sont un caporal avec une jambe cassée. *[Rire]*



En fait, c'est la description parfaite d'un état de folie. Cela s'appelle mégalomanie. Vous avez un petit gars qui n'est pas capable de faire la part des choses, qui prend une allumette et qui va déplacer le monde. C'est une estimation tout à fait excessive de ce que vous pouvez faire. Les ressources sont le facteur limitatif. A quoi avez-vous affaire ?

Et maintenant, nous pénétrons dans le département du génie. Moins vous avez, plus vous avez besoin de génie. Et c'est probablement la règle d'un Officier d'Etablissement. Moins vous avez de ressources, plus vous avez à **mettre** de génie dans le problème pour pallier au manque de ressources. Donc, le génie est le substitut pour le manque de ressources. « Comment bon dieu, allons-nous établir cette Division ? Nous avons deux personnes. Eh bien, je pourrais y aller et tout faire. » Mauvaise réponse. Réponse incorrecte. La première erreur que peut commettre un Officier d'Etablissement est de commencer de gérer les affaires courantes de la Division. L'Org ne grandira jamais et il ne sera jamais Officier d'Etablissement. Donner à un Officier d'Etablissement l'ordre de gérer le trafic de la Division est illégal. Illégal à tous les niveaux. Egalement illégal de l'enlever pour le mettre à un autre poste parce qu'il y a un sérieux manque de personnel. C'est la manière exacte pour ne jamais avoir de personnel. Donc les ressources sont compensées par la brillance de la performance.

Il existe un pays qui a une bonne expérience là-dessus, c'est un joli petit modèle, c'est la Suède. La Suède a été capable de tenir sa place dans le monde grâce à des développements techniques fantastiques et grâce à une organisation efficace. Et l'organisation qui a été faite est si efficace en ce qui concerne ses relations mondiales qu'il est très difficile d'y croire. Comment sont-ils restés en dehors de ces guerres mondiales ? Comment ont-ils émergé en étant prospères à la sortie de celles-ci ?

Donc, vous pouvez toujours substituer de la quantité avec l'efficacité et des idées **brillantes**. Si votre technologie est **brillante**, votre efficacité **fantastique**, vous pouvez prendre le caporal estropié et attaquer l'armée allemande, même pas sur la base d'un faible espoir. C'est, je pense, ce qu'Hitler faisait, en attaquant l'armée allemande. *[Rire et rires du public]* Il l'a complètement vaincue. *[Rire et rires du public]* Donc cela dépend du point de vue d'où l'on opère. *[Rire et rires du public]*

Si je vous avais dit que nous avions une des unités les plus actives, les plus intelligentes dans le monde, vous pourriez ou pas être d'accord avec moi, mais c'est l'Office du Gardien. Maintenant, c'est une organisation faite main et elle a été montée avec une certaine politique et une certaine planification définies. Elle a un certain but défini. Elle est meilleure, maintenant accrochez-vous, elle est meilleure aujourd'hui que le MI-6, la CIA, le DIN<sup>9</sup>, le Renseignement d'Etat ou l'Abwehr<sup>10</sup>. Le déclin de la psychiatrie sur la planète s'est produit parce qu'ils ont attaqué la fausse cible, nous. La psychiatrie n'était pas impopulaire jusqu'à que nous ouvrions la bouche, et maintenant, l'opinion généralement admise est qu'ils ont plus ou moins échoué, qu'ils sont à moitié cuits, meurtriers, plus ou moins un paquet de glandeurs. *[Rire]*

---

<sup>9</sup> Note des traducteurs : l'appellation DIN n'est plus connue à ce jour. Potentiellement un Service Secret français.

<sup>10</sup> **MI-6, CIA, Renseignement d'Etat, Abwehr** : organismes de renseignements de la Grande-Bretagne (MI-6), des USA (CIA) et de l'Allemagne (Abwehr jusqu'en 1944).

La Fondation Mondiale de la Santé Mentale a juste maintenant été transférée aux Antilles et mise dans les mains d'un obscur psychiatre dont personne n'a jamais entendu parler, au fin fond d'un village de Noirs. Maintenant, c'était l'organisation mondiale la plus puissante, formée par les créateurs des camps de la mort qui se sont enfuis d'Angleterre. Maintenant, comment est-elle arrivée en Jamaïque au fin fond d'un petit village ? Maintenant, comprenez-vous ? L'Office du Gardien ne possède pas d'énormes sommes d'argent, ils n'ont pas de grande quantité de personnel, mais ils ont la technologie, ils ont une des technologies des plus efficaces dont personne n'a jamais entendu parler.

Un morceau de cette technologie a deux mille ans, il vient de *l'Art de la Guerre*, c'est appelé « la technique de l'agent mort ». Mais *l'Art de la Guerre* n'établit pas ce que la technique de l'agent mort pourrait vraiment être, elle a été développée au quart de poil. Un journaliste, aujourd'hui, qui va dans ses propres fichiers mortuaires, dans tout journal n'importe où, pour avoir des données écrites à propos de la Scientologie, entrera en collision avec : à quel point la psychiatrie est mauvaise. Maintenant, comment quelqu'un peut-il s'en sortir un jour avec cela ? Les gens qui poussaient la psychiatrie sont morts. *[Rire]* Morts d'inquiétude. *[Rire et rires du public]* Maintenant, comment quelqu'un a-t-il fait cela ? La psychiatrie a eu un énorme programme qui montait, montait, grimpait les escalators et les escaliers, rapidement : Pour dégrader la race humaine, pour remplacer toute la justice normale par une justice psychiatrique, où l'on est coupable avant d'être jugé, puni avant d'avoir pu prouvé quoi que ce soit. Ils ont monté ceci au point où ils ont des législatures tout autour du monde, dans les parlements, et ainsi de suite, ils font passer des lois d'exception qui vont juste en direction de l'ouverture de la porte d'un Etat totalitaire sur cette planète, personne n'a jamais entendu parler de cela. Et ils ont fait l'erreur de nous attaquer et d'attirer notre attention.

Maintenant, une petite poignée de gars allant contre une organisation multimilliardaire comme celle-là, la fichant en l'air et la mettant au tapis, est tout à fait un exploit. Et l'organisation entière a été construite et prête à fonctionner que depuis quelques mois et elle a fait son travail et a atteint ses objectifs en trois ans. Maintenant cela démontre ce qui peut être fait.

Avez-vous déjà reçu quoi que ce soit de l'Office du Gardien ? Avez-vous jamais reçu une lettre ou quelque chose comme ça ? Vous ne les connaissez pas beaucoup, mais avez-vous jamais reçu une note ou une lettre, et ainsi de suite, des Bureaux Centraux du Gardien, etc. ? Elles sont toujours très soigneusement tapées et elles sont habituellement bien ficelées. Avez-vous déjà remarqué ceci ? Donc leurs procédures administratives sont en place. Ils suivent les buts des règlements religieusement, ils programment tout. Si quelque... si quelqu'un doit aller à l'extérieur et découvrir quelque chose à propos de quelqu'un dans quelque petite ville à un endroit ou à un autre, il suit des ordres entièrement programmés, des ordres parfaitement ciblés exactement selon les Séries sur les Buts, mais il les mène à bien à un niveau phénoménal.

Cela peut être fait alors au moyen de l'établissement. Maintenant, cela requiert alors une technologie brillante, un peu de ressources mais une organisation très, très solide et dure et un management fantastiquement capable. Donc, ne sous-estimez pas un instant ce que vous pouvez faire en tant qu'Officier d'Etablissement, si ce travail peut être fait. Il est tout à fait

honteux que les organisations de Scientologie et que les organisations de l'Organisation Maritime n'aient pas pris plus de territoire que ce qu'elles ont. Parfaitement honteux. Les gens diront parfois : « Eh bien, le Tableau de l'Organisation devrait être supprimé, ou ceci devrait être supprimé. » C'est juste du « le Pourquoi, c'est Dieu. » La réalité c'est que c'est simplement un échec à établir et à poursuivre un état établi et de continuer à l'établir, c'est la destruction par le Dev-T. Et le Dev-T se développe grâce à l'absence de Chapeautage.

Elles ont une technologie **brillante**. Elle n'est pas appliquée. Vous n'avez pas à vous préoccuper de la technologie. La Tech et l'Admin, mon vieux, les deux sont là. Elle est infiniment plus grande et indéfiniment plus efficace même que la technologie de renseignements sur laquelle l'Office du Gardien opère. Mais ce n'est pas connu. Saviez-vous que dans l'Organisation Maritime, il n'y a jamais eu un chuchotement du mot « Dev-T » ? Personne ne le mentionne jamais. Une fois de temps en temps ils l'utilisent comme juron, mais ils ne l'utilisent pas vraiment.

Les vieux HCO contrôlaient le Dev-T à la dure, à la dure, à la dure, à la dure. Ils ont mis en place le Chapeau de Communication du Membre du Personnel au complet comme première action avec les Membres du Personnel et je suis revenu et j'ai isolé ce fait à partir des lignes. Cela a été la première chose qui est arrivée aux gars. Ils leur ont montré comment écrire une dépêche, à propos de quoi écrire une dépêche, un sujet, une dépêche, la dépêche devait avoir affaire avec ce qu'il faisait et la dépêche devait avoir affaire avec la personne à qui il l'écrivait. Et ils ont simplement poursuivi ceci encore et encore jusqu'à avoir une organisation bien disciplinée qui resterait en place. Cela n'a pas été fait depuis des années. Quand ceci cesse d'être fait, l'organisation a tendance à se désintégrer. Mais avec ceci il y a le Chapeautage.

Maintenant, j'essaye simplement de vous donner quelques-uns des mauvais points, des meilleurs points et ainsi de suite, et l'histoire en arrière-plan. J'ai eu beaucoup de difficultés à opérer en tant qu'Officier d'Etablissement pour toute la Scientologie tout en produisant, tout en développant la technologie. Mais en faisant cela, j'ai rassemblé suffisamment d'expériences, développé suffisamment de technologie pour que les pièces s'emboîtent les unes aux autres. Et elles le sont à peu près. Le système du Product/Org est un système brillant, mais il a une faille mortelle. Le HAS n'avait pas plus de chance d'établir une organisation qu'un homme sur la Lune. Et une enquête aux Etats-Unis et dans d'autres lieux a démontré que ceci, selon les Membres du Personnel, était responsable de l'échec complet de l'organisation. L'échec du HAS à établir. C'était uniforme. C'était de l'ordre de 97% dans l'enquête. Donc, ce n'est pas simplement une évaluation improvisée, c'est une évaluation avec des observations et des enquêtes et tout ce à quoi vous pourriez penser.

L'Officier du Produit, avec son attention sur la production, l'Officier de l'Org qui fait les étapes préparatoires nécessaires pour qu'il y ait de la production, n'étaient soutenus à aucun moment par une action d'établissement efficace. Maintenant nous avons toute la connaissance, nous avons l'arrière-plan historique de cela. La théorie fondamentale du système est brillante. Nous découvrons, dans sa mise en œuvre que nous avons sous-estimé le nombre de gens nécessaires pour établir une organisation en ces temps bouleversants, virevoltants, de derviches tourneurs. La quantité de gens que cela prend pour établir une

organisation a été sous-estimée de dix fois environ. En d'autres mots, on aura besoin de presque dix fois plus de gens.

Donc, avec ceci en vue, une toute nouvelle méthode a été développée pour gérer une organisation, en utilisant tout ce qui était bon dans le système de l'Officier du Produit. L'Officier Commandant/Directeur Exécutif d'une organisation est l'Officier du Produit de cette organisation. Il ne fait rien d'autre que de penser, respirer et manger « produit ». Il connaît les Produits Finals de Valeur de l'organisation, il les demande. Quand il ne les obtient pas, il enquête au moyen d'analyse des données, trouve le Pourquoi, le débogue, écrit un programme, *brrr*. Le programme est reporté par l'Officier Assistant du Commandant ou Assistant de l'ED. L'Assistant de l'ED, en d'autres mots, est l'exécuteur du programme, également le supporter, l'attrapeur de Dev-T aussi, de l'Officier du Produit.

Maintenant, il existe un secrétaire ou un secrétaire de l'Officier Commandant ou l'ED. C'est le supérieur. Il a un secrétaire. Cette personne opère simplement en tant que réceptionniste. L'Assistant de l'Officier Commandant ou ED s'assure que le secrétaire reste entraîné, pour détourner le Dev-T des lignes de l'Officier du Produit, et l'Assistant fait en sorte que ces parties de programme soient exécutées. Donc, par conséquent, la planification est mise à exécution au plus haut niveau, là où elle a sa place. La planification est mise en place au sommet et elle comporte avec elle la somme des observations. Elle doit comporter avec elle les investigations, toutes les manières de recherches, la résolution, trouver le Pourquoi, l'évaluer, vous comprenez, trouver le Pourquoi, écrire un bref programme fondé sur un plan brillant qui n'est pas, ouais, ouais, comprenez, de cinq mètres de long et qui occupe toute l'organisation et est en lui-même du Dev-T. Tout ce qui est fondé sur un faux Pourquoi est complètement du Dev-T.

Donc, le plan court, succinct de ce que nous allons faire pour débloquer ceci ou cela ou cette autre chose, passe par l'Assistant et alors, l'Assistant opère vraiment en tant qu'Officier de l'Org, mais il n'organise pas vraiment, il fait exécuter le programme. Maintenant, l'Officier Commandant ou l'ED a une conférence et elle a lieu avec les Secrétaires des Divisions, et c'est la Conférence du Produit. Et chaque Secrétaire de Division est lui-même un Officier du Produit, et est uniquement un Officier du Produit, **il** mène les investigations dans son organisation et débloque les zones où il n'obtient pas de production. Et **il** a un Assistant qui transmet plus loin ses programmes et gère ses charges administratives. Et cette Conférence du Produit ne fait même pas de Planning Financier. Ils ne mangent, ne pensent, ne dorment, ne font rien d'autre que des Produits. C'est produits, produits, produits. Maintenant, la façon dont cela s'est terminé, c'est que l'Officier du Produit est devenu si impatient, à cause de la lenteur de l'établissement que dans la zone du Pacifique, les Orgs se sont détruites en disant qu'elles faisaient beaucoup trop d'établissement et qu'elles ne produisaient pas assez, par conséquent la chose à faire était de produire, pas d'établir. « Maintenant, nous voulons 855 noms au Fichier Central immédiatement et nous allons avoir ces noms au CF et dans le CF et ainsi de suite. Nous allons avoir 62 étudiants par jour et ainsi de suite, nous allons démonter le CF, l'étaler sur le sol et essayer de trouver dedans les noms nécessaires pour que nous parvenions à une sorte de quota. » Et cela a mis le Pacifique en pièces et l'a rendu insolvable. Donc, cette anxiété pour le Produit porte en lui un germe mortel. La lutte pour produire provoquera un désétablissement.

Donc, il doit y avoir quelqu'un qui fait avancer l'établissement de l'Org et qui la garde établie, Chapeauté et libre de Dev-T, produisant ce qui est supposé être produit au lieu de « Tout le monde auditera toute la semaine prochaine, qu'ils soient auditeurs ou pas. » *[Rire et rires du public]*

Donc, le troisième membre de l'équipe est l'Officier d'Etablissement responsable, qui sera rapidement changé, au fait, en Officier Exécutif d'Etablissement, sauf que le nom manquait sur la Feuille de Contrôle et qu'on a essayé de faire de l'Officier Exécutif d'Etablissement le nom de la personne qui était responsable de la Division Exécutive. Il est l'Officier d'Etablissement Sept ou l'Officier d'Etablissement de la Division Sept, c'est le nom correct. Nous utilisons le nom Esto responsable, il en sera brièvement référé quand les Bulletins, les Lettres de Règlement et ce genre de chose sortiront, il en sera référé comme Officier Exécutif d'Etablissement.

Maintenant, c'est son travail, au milieu de l'ouragan de demandes, d'établir. Maintenant, il peut se tromper de nombreuses manières. Tout d'abord, il peut commencer à faire les obligations de la Division, c'est l'erreur la plus fatale. Il peut établir sans regarder la production. Il peut construire un établissement bien plus grand que ce que peut supporter l'organisation. Dans son effort pour avoir des gens, il peut offrir un bien plus grand salaire que ce qui peut être offert. Le budget, le budget de l'organisation, par conséquent, est dans les mains d'une autre conférence appelée la Conférence Esto. Un Planning Financier est fait par les Officiers d'Etablissement. C'est fait simplement en accord avec les Règlements et par conséquent ils savent combien ils doivent établir.

Maintenant, on peut remarquer le fait qu'une organisation essaye de dépenser tout ce qu'elle fait. La première chose à demander, vous entendrez quelque Exécutif d'une toute nouvelle organisation qui vient d'être placé très haut dans une organisation : « Voyons voir, l'organisation fera à peu près 5000 dollars par semaine. Maintenant, regardons, pour 5000 dollars, nous pouvons acheter... » *Ahhh*. Sauf qu'ils ne dépenseront jamais vraiment tout ce qu'ils font, habituellement, ils dépenseront plus que ce qu'ils font. *[Rires du public]* Et c'est un facteur terrible de désétablissement en lui-même. La quantité de production par unité des Orgs Orgs Maritimes est passée, accrochez-vous, de 5000 dollars par semaine par Membre du Personnel à, à peu près, 98. *Ouaooooh*. Donc, ils sont en liaison la plupart du temps avec du Dev-T. Ils sont très occupés, ils sont très fatigués.

Donc, le budget de l'organisation et la façon dont elle reste établie sont trop proches de l'Officier d'Etablissement, parce que l'on peut lui faire perdre le contrôle de la quantité de dépenses de cette organisation. Donc, les revenus sont en fait la responsabilité de l'Officier du Produit et son Assistant, et les dépenses sont de la responsabilité de l'Officier d'Etablissement. Une organisation qui dépense plus de 60% de ce qu'elle fait n'a rien dans le ciboulot de toute façon, en dépit de qui a les autres 40%, en dépit des impôts, au diable les impôts. Les impôts vous buteront de toute façon, pourquoi s'en préoccuper ? *[Rire et rires du public]* Ils se sont rendus suffisamment désagréables et suffisamment cinglés que vous prenez simplement les mesures nécessaires pour les enfumer.

Peu importe si vos impôts, vous envoyez des impôts honnêtes ou malhonnêtes ou des impôts corrects ou quoi que ce soit d'autre, ils vous diront tout à coup : « Bien, tout ce que

vous avez donné comme frais est en fait du revenu à cause d'un nouveau règlement qui dit que la valeur d'une organisation est ses dettes plus les biens, par conséquent, ce sont réellement des biens, donc vous, à l'organisation, devez 122 dollars, et ainsi de suite. » L'Office du Gardien sera très en colère contre vous sur les lignes financière parce que cela a affaire avec les impôts et qu'on doit les comprendre totalement d'une autre manière et, et ainsi de suite. Mais ne laissez jamais le fait que cet argent sera taxé vous décourager de faire fortune. *[Rires du public]* Ce n'est pas le vrai Pourquoi. *[Rire et rires du public]*

Si vous avez assez d'argent et si vous avez fait assez d'argent, la seule façon dont s'en est sorti St Hill, vous pouvez vous permettre de dépenser des sommes énormes pour protéger les sommes plus grandes encore que vous avez faites. Ce n'est pas d'avoir fait de l'argent qui est un crime. Donc, ne vous faites jamais avoir par le fait que nous ne devons pas faire cet argent parce qu'il sera taxé. Non, imaginez une quelconque manière où il ne l'est pas et continuez directement à en faire. Une organisation doit avoir suffisamment de valeurs pour dédommager le management et pour payer les dépenses de son management. Et le management d'une organisation de Scientologie ne se trouve pas vraiment au niveau de son ED ou CO. Ils dirigent cette unité particulière ou cette organisation, mais si vous calculez la quantité d'argent investie pour rendre possible le fait que cette organisation existe, *wouah*.

Boston, même si le travail que Boston fait en ce moment est brillant, Boston n'arrivait à tourner que grâce au 15% de son revenu organisationnel. Ils n'ont aucune idée du coût pour mettre en place cette équipe de commandement, pas **la moindre**. Il a été envoyé environ 250'000 dollars à Boston pour l'équipe de commandement. Et ils vont rembourser 4000 dollars par semaine pendant trois mois et dire que c'est compensé ? N'importe quoi. Mais avec tout le respect dû à son CO, il a compris instantanément et la semaine prochaine, après que j'ai attiré son attention là-dessus, eh bien, il enverra immédiatement 30% de son revenu au Centre de Commandement. Donc il a compris rapidement. Ce n'est toujours pas assez, pas assez pour compenser les problèmes et les bouleversements, la sueur que les gars ont eue sur ce bateau, la sueur des auditeurs et sur toute la ligne, et les erreurs à tomber sur la tête, hasardeuses, que ces gars ont faites et puis y ont remédié et appris d'elles et... Il faut 28'000 pertes dans une guerre pour faire un général de division. Bien, leurs pertes étaient suffisamment importantes. *[Rires du public]* Tu m'étonnes. Maintenant, AOL va wzzz, simplement à cause de ce genre de chose.

Donc, comment fait-on pour compenser cela ? Eh bien, la compensation pour le management et ainsi de suite, doit être adéquate pour retenir l'intérêt du management. Le management doit continuer à être capable de fournir les services du management, et ce ne sont pas simplement des ordres idiots qui sont donnés de temps à autre. Ce sont des services de recrutement, de fond, de choix. Pour avoir une équipe de commandement soudée comme celle-là, c'est la crème de, peut-être, deux, trois cents personnes. Bien, quelles sont les dépenses de deux ou trois cents personnes ? Vous voyez ?

Donc, qu'une organisation doit faire que l'argent soit utile à quelqu'un. Par conséquent, vous gérez une de ces organisations très près de sa vie, vous la faites vraiment transpirer. Et voyez-vous ça ? Si vous la faites suffisamment bien suer et si vous la rendez suffisamment efficace, eh bien, elle deviendra très prospère elle-même en fournissant des sommes plutôt fantastiques en remontant la pente. Vous comprenez comment c'est fait ? La mauvaise

manière de l'approcher : « Bien, nous avons besoin de 5000 dollars par semaine, par conséquent nous ferons 5000 dollars par semaine sauf pour les deux ou trois milliers de plus que nous avons oublié de prendre en compte. » Donc l'action du Planning Financier joue directement contre l'Officier d'Etablissement, joue directement.

Donc, la solvabilité de l'organisation est partagée, ses revenus sont de la responsabilité de l'ED ou du CO et ses dépenses sont de la responsabilité de l'Officier d'Etablissement.

OK ? Merci.

*Public : Merci Monsieur.*





# CHAPEAU INSTANTANÉ D'ESTO

## PARTIE 1

7203C01, ESTO-2

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 1 mars 1972

Nous avons une dichotomie en action ici. Maintenant, cela va fluctuer. L'Officier du Produit continuera à faire des incursions sur une base établie, difficilement gagnée mais qui a été réussie. « **Et je me moque de ce que tu dois faire avec ces dossiers du CF (Central Files = Fichier Central), je veux tout de suite 85 noms tirés de ceux-ci...** » Bien sûr, il aura les 85 noms cette semaine et puis, personne ne développera un de ces 85 noms durant la semaine suivante, *[Rire]* parce que le CF n'est pas établi. Tout le monde là-dedans écrivait des lettres et ils n'avaient aucune chance de classer toutes les requêtes pour l'entraînement et l'audition. *[Rire et rires du public]* Vous savez à quel point un mauvais établissement, vous savez à quel point vous pouvez avoir un mauvais établissement ?

Une publicité à la radio, dans la région de Los Angeles, en 1950, a amené 125 nouvelles personnes à une soirée. Elles sont arrivées, on leur donnait des cartes, on leur donnait une conférence très claire, elles étaient très intéressées, on leur donnait des cartes à remplir pour savoir s'ils voulaient ou non de l'entraînement et de l'audition, et qu'elles étaient leur adresse et numéro de téléphone. Les cartes leur étaient distribuées. L'organisation les laissait sur les chaises, elles tombaient par terre et finalement, un vieux comédien, le concierge, a eu plus ou moins l'idée que, peut-être, il ne devrait pas brûler tous ces déchets et a commencé à me les retourner directement. Donc, la ligne qui avait été établie était que le concierge ramassait les cartes d'inscription qui se trouvaient par terre, *[Rires du public]* les séparait des chewing gum et me les remettait. *[Rire et rires du public]* C'était la ligne opérationnelle du PE, en 1950. *[Rire]*

L'organisation se faisait une fortune, jusqu'à que tout fasse *bing, bong, crash, boum, plaf*, simplement trop de Dev-T, hors-Ethique, malhonnêteté, différentes choses. Quelqu'un a décidé qu'il aimerait se tailler un gros morceau de l'organisation, quelque chose de ce genre. Mais l'organisation pourrait être remontée à nouveau pour fonctionner à un niveau élevé de rapidité n'importe quand, à n'importe quel moment. Nous avons découvert que, peu importe ce que disent les journaux, peu importe ce que *Time Magazine* dit, peu importe ce que les psychiatres disent, la rumeur dans la rue, peu importe quoi que ce soit. Peu importe le nombre de matchs de football, peu importe la quantité de ceci et de cela, et ainsi de suite. Une organisation efficace, efficiente qui fonctionne de manière viable, et ainsi de suite, fait fortune. Elle crée de l'argent en proportion **exacte** de la quantité de production faite par chaque poste individuel existant, sans Dev-T. Et c'est la manière dont une organisation est construite.

Maintenant, laissez-moi vous citer un énorme problème qui perdure. Ils chapeautent quelqu'un, c'est un problème, ils chapeautent quelqu'un. Il existe une durée ici, voyez ? Il y a le reste de la phrase, chapeauter quelqu'un et l'amener à produire ce qu'il devrait produire à son poste. Et c'est la phrase complète qui englobe le mot **chapeutage**. Et cela ne change pas du tout l'Officier d'Etablissement en Officier du Produit. Maintenant laissez-moi vous montrer comment cela fonctionne.

Il y a eu un OOD (*Order Of the Day* – Ordre du Jour) qui en aura probablement parlé, mais je vous le cite vite fait. Un nouveau gars arrive à son poste, voyez ; ce n'est pas tout, je vais continuer après cela, voyez ; un nouveau gars arrive à son poste. L'Officier d'Etablissement dira quelque du genre : « Te voici sur l'Organigramme (*Org Board*), voici ton bureau, voici tes fournitures, voici le pack de ton Chapeau, le gars que tu remplaces peut répondre à tes questions, le voici, pose-lui des questions, et ainsi de suite, lis ton Chapeau, je reviens dans quelques heures pour te faire une vérification. »

« Maintenant, quel est ton poste ? Qui est ton supérieur ? Maintenant, qu'est-ce que tu produis à ce poste ? Prends ces boîtes. Quels sont tes mots incompris ? Quel mot est-ce ? »  
Méthode 4. Ce n'est pas nécessairement la manière dont vous le faites, mais c'est simplement une revue de la manière dont j'ai chapeauté des gens et la manière dont je m'en suis occupé.  
« Quelles machines as-tu ici ? Où se trouve le manuel d'instruction pour l'utilisation de cette machine ? Etudie-la pendant une heure, identifie toutes les parties. Je serai de retour dans une heure pour te faire une Vérification de Degré Etoile. Je suis désolé que tu soies confus. Assieds-toi juste en face de moi, assieds-toi là et confronte ta zone pendant deux heures. Bien. Nous allons parcourir 'Atteindre et Se Retirer' sur le casier du Maître d'Equipage, ou sur la machine à écrire ou le bureau ou quoi que ce soit. »

Au fait, savez-vous comment auditer « Atteindre et Se Retirer » sur un steward ? Vous devez le faire marcher dans la salle à manger et sortir, entrer, sortir, entrer et sortir. [*Rires du public*] Et c'est auditer « Atteindre et Se Retirer ». En accostant le steward, entrer dans la cabine, sortir. Mais savez-vous que vous ne faites pas cela à moins que vous ayez fait tout d'abord deux heures de confrontation ? Le gradient des TRs. Ce sont des TRs pour le travail et ils fonctionnent. Tous les TRs peuvent être faits.

Vous serez juste étonné, par là, quelque part, se trouve le compte-rendu de Bill Robertson qui a chapeauté quelqu'un au moyen d'Atteindre et Se Retirer sur un des artistes les plus déchaînés que nous ayons eu depuis un certain temps. Et il l'a fait entrer dans la salle à manger et sortir, assez longtemps. Et le gars entrait et il lui donnait toutes sortes de cognitions et il sortait et ainsi de suite. Et c'était des hurlements, parce que le gars, en fait, était l'un des pires que nous avons jamais eu, il bondissait à gauche, à droite. Avec tout le respect dû à cela, après cette sorte de chose, il a produit à son poste, il fonctionnait à son poste et c'est un assez bon Membre de l'Organisation Maritime (*Sea Org*) maintenant.

Maintenant, bien sûr, il y aurait vos actions répétitives et votre... de... ou il y aurait vos accusés de réception de trois et ainsi de suite quand vous répétez... vous trouverez beaucoup de gars qui sont à... à leurs postes qui se sont cassés la figure parce qu'ils n'accusaient pas réception et à qui on n'accusait jamais réception. Ils ne font pas de rapports,

ils ne disent pas qu'ils ont terminé, des choses comme ceci. Leurs TRs ne sont plus en place, vous voyez, à leur poste. Les TRs ont beaucoup affaire avec ceci. D'accord.

« Maintenant, continuons avec ce Chapeutage. Lis *Les Problèmes du Travail*, je reviendrai dans 4 heures pour voir si tu l'as terminé. D'accord, va au Cramming administratif et atteste si tu l'as fait. Achète le Volume 0 à la librairie et lis-le. Oh, tu n'as reçu de salaire ? Bien, nous allons t'arranger quelque crédit ou quelque chose dans le genre. Maintenant, viens par ici et nous allons te montrer le système de communication. Voici ce qu'est un système de communication, c'est comme cela qu'il fonctionne. » Et disons que cela continue pendant des semaines. Maintenant, ce qui est drôle là-dedans c'est que ce serait une opération d'Officier de Chapeutage, vous devriez, vous pourriez entrer plus dans les détails. Vous, en tant qu'Officier d'Etablissement pourriez vraiment rester à l'écart et voir s'il faisait vraiment sa confrontation, voir s'il lisait vraiment ses *Problèmes du Travail*, voir si ceci, cela avançait.

Maintenant, il y a des degrés de Chapeutage. Au travail, l'entraînement a été la solution moderne au fait que les universitaires qui s'étaient spécialisés dans l'arabe médiéval ou quelque de ce genre, ne produisaient et ne faisaient rien et ne pouvaient pas faire leur travail en Angleterre. Les ingénieurs anglais devenaient dingues, ils étaient assis dans des petits cloîtres à leurs bureaux en train de se demander : « Quel mur ? » Donc, ils ont introduit l'idée de l'apprentissage, ils les envoyaient à l'école pendant six mois et puis ils les envoyaient dans un bureau d'architecte pendant six mois ou dans un atelier pour six mois ou dans un cabinet d'ingénieurs pendant six mois et ils alternaient l'entraînement et la pratique. Ce n'était pas simplement de la pratique.

Maintenant, nous allons faire un bond énorme. Nous allons le chapeauter instantanément et lui faire produire le produit du poste, et puis nous allons le chapeauter un petit peu plus et lui faire produire le produit du poste, et puis nous allons le chapeauter un petit peu plus et produire le produit du poste, et puis nous allons le chapeauter un petit peu plus et produire le produit du poste. Nous allons faire l'apprentissage de telle façon que vous pourriez vous attendre à amener, en Dissémination, une toute nouvelle dactylo, Chargée de la Correspondance, et lui faire immédiatement envoyer quelques lettres. Et demain, les lettres seront meilleures parce que nous allons passer quelque temps à la chapeauter. Et puis, vous allez lui faire produire davantage de lettres, et vous allez lui faire produire son poste. Poste-production, poste-production.

Maintenant, j'ai envoyé l'autre jour quelqu'un chercher le FMA (*Flag Master at Arms* = Maître d'Armes de Flag) pour lui faire faire une investigation. Maintenant, dans cette histoire, vous pourrez voir ce que le FMA combattait et contre quoi il est devenu confus. Maintenant, malheureusement, le criminel qu'il recherchait était une des personnes qu'il ne pouvait pas toucher et l'autre personne était un petit peu plus élevée. Je ne sais pas si vous avez entendu parler des conséquences, mais il ne pouvait pas terminer son investigation et il ne l'a pas terminée en une demi heure, mais il l'avait circonscrite à deux, même pas à une personne qu'il pourrait identifier. *[Rire]* Mais c'était probablement la première fois qu'il faisait quelque chose qui ressemblait à une investigation.

Maintenant, cela pourrait aller plus vite, ce serait de mieux en mieux, de mieux en mieux. Et cela pourrait être à un point si élevé que le gars serait soudainement un excellent

investigateur comme vous n'en avez jamais entendu parler. « Oh, je sais qui c'est. » Vous savez, c'est presque ça, vous comprenez ? « Le mode opératoire du crime est ça et ça et ça et ça, la tête de ça doit être ça et ça, jusque là, à nouveau. Sortons et vérifions ceci, il y en a trois de plus. *Bang bang bang* a fait *hop hop hop*, voilà l'investigation, *bing*. »

Maintenant, les gens vont vous dire, et j'ai des C/S qui me disent actuellement : « Mais, tu vois, je sais où regarder pour avoir de la technologie, donc je ne dois pas vraiment la connaître, pas vrai ? » Ah, ah. [*Rire*] Un C/S, particulièrement lui, doit connaître l'existence de la technologie pour qu'il puisse dire à l'auditeur de la regarder. [*Rire*] Il doit connaître l'existence de la technologie pour qu'il puisse planifier et la relier avec le cas. Je vois des C/S trébucher sur des choses que je trouve très difficile à considérer comme des choses pouvant vous faire trébucher. Nos C/S ne sont pas tous aussi mauvais, mais ils font des erreurs, ils font des erreurs. Maintenant, pourquoi font-ils des erreurs ? Ils n'ont pas vu et revu leurs matériaux assez souvent.

C'est vraiment très drôle, je suis devenu un génie absolu sur un sujet venant de mon éducation universitaire. Et c'est fondamentalement parce que, pour une raison ou une autre, il y a toujours eu des doutes sur le fait que je l'avais faite, parce qu'il a semblé que je n'ai jamais reçu aucun diplôme pour cela. Je n'ai non plus pas quitté une classe avant son terme ou avant les examens ou quelque chose de ce genre, je n'ai jamais vraiment raté un examen, je n'ai simplement jamais eu une terminaison formelle. J'ai étudié les fondements de la physique, les mêmes textes, cinq fois. C'est une quantité énorme de temps à étudier les fondements de la physique avec toutes ses lois et ainsi de suite. Je l'ai étudiée presque à fond cinq fois.

Un jour, vous avez peut-être entendu cette histoire, mais un jour je traversais le laboratoire de terminale à l'Université de George Washington, où je « ne suis jamais allé », et j'ai trouvé un élève de terminale qui suait sang et eau. Il s'est trouvé que c'était un de mes amis, j'étais un étudiant de première année à ce moment, mais c'était un de mes amis. J'ai dit : « Qu'est-ce qui se passe ? » et il essayait de dessiner une locomotive ferroviaire et il ne savait pas quelle grandeur devait avoir la chaudière. J'ai dit : « Mais, c'est facile. C'est le nombre de BTU, Unités Thermiques Britanniques, que tu peux récupérer efficacement à partir du charbon avec un pourcentage d'eau froide d'à peu près neuf ou huit pour cent. Et cela se convertit en puissance... » Et il dit : « Britannique ? Unité Thermique Britannique. Oh oui, j'ai entendu parler de cela. » [*Rires du public*] « Ouais, lui dis-je, eh bien, cherche et tu verras que... » « Ça alors, merci. » C'était quatre ans d'éducation, éducation prétentieuse, obsessive à l'école supérieure de physique.

Savez-vous que ces C/S sont bloqués parce qu'ils ne savent pas ce que fait un engramme ? [*Rire*] Ils ne savent pas de quoi il est capable. Ils enverront un gars chez le toubib juste après avoir reçu une séance de Dianétique parce qu'il a soudainement des rougeurs. Il ne leur est jamais venu à l'esprit : « Hé, je dois avoir restimulé, je dois avoir restimulé quelque chose » parce que c'est provoqué par un engramme. J'ai dû renvoyer les C/S à leurs textes fondamentaux, aux textes fondamentaux. Je ne me suis jamais embêté à leur enseigner ce qui était au-dessus de ceci. Et vous découvrirez que chaque poste qui ne fait pas bien son travail n'a pas ses textes fondamentaux en place, au point où ils ne savent même pas qu'ils existent.

Vous découvrirez que, simplement, vous transpirez, vous **transpirez** énormément à essayer de faire en sorte qu'un Chargé des Inscriptions par Correspondance écrive des lettres qui ne provoquent pas une Rupture d'ARC d'enfer chez quelqu'un. *[Rire]* Et vous le vérifiez sur les Règlements et vous l'envoyez en Cramming, et puis vous découvrez qu'il n'a jamais entendu parler du Triangle d'ARC. *[Rire]* Vous pensez que je plaisante ? Je viens juste de le découvrir, pas chez un Chargé des Inscriptions par Correspondance mais chez une personne qui écrivait des lettres. Jamais entendu parler de cela, ne savait rien à ce sujet, ne pouvait pas gérer les Membres du Personnel dans son environnement ou quoi que ce soit d'autre. Elle n'avait jamais entendu parler du Triangle d'ARC. Et vous dites : « C'est impossible. » C'est tout à fait possible quand il n'y a pas d'Officier d'Etablissement. *[Rire]* De nos jours, l'administration est simplement comme l'audition. Il y a la Lettre de Règlement qui résout le cas. *[Rire]* Il existe une chose appelée l'Admin Standard. Il y a une façon de ranger un CF. Cela a affaire avec les meubles de rangement *[Rire]* et cela a affaire avec les dossiers et cela a affaire avec les paniers de présélection.

Et la personne qui est là-bas en ce moment à l'AOLA en train de mettre en place les actions standard exactes, c'est Herbie. Et il opère vraiment en tant qu'Officier d'Etablissement entrecroisé avec un Officier du Produit, parce qu'il le fait produire. Mais il est allé là-bas et il a trouvé trois enfants qui faisaient partie des Membres du Personnel. Et il a découvert un gars qu'il ne pouvait pas du tout chapeauter, donc il l'a pris par la peau du cou. *[Rire]* Il n'a pas pu faire en sorte que l'Officier d'Ethique fasse quelque chose donc il l'a confié à l'Assistant du Gardien (*Gardien Assistant*) qui s'en est débarrassé très promptement. *[Rire]*

Maintenant, c'est la sorte de chose que les gens qui sont aux commandes, devenus fous en essayant de produire, n'auraient eu aucune chance de voir. Ils peuvent continuer à dire à Sally Glutz : « Ecrivez, s'il vous plaît, une lettre avec un peu d'ARC, s'il vous plaît. » Je suppose que nous allons avoir des lettres de qualité plutôt que de la quantité. Maintenant, c'est contre les Règlements mais nous devons aller dans la direction des lettres de qualité parce que simplement nous... je continue juste à entendre tout le temps ces gens qui disent : « Je ne veux plus jamais rien entendre de toi », et ainsi de suite. Et il n'a pas vraiment le temps, et franchement il ne l'a pas, de s'asseoir avec cette personne et pour découvrir lequel de ces foutus gradients est manquant. Sur ce cas, celui qui écrit les lettres, il pourrait découvrir la chose formidable, incroyable de quelqu'un qui est ici depuis des lustres et qui n'avait jamais entendu parler du Triangle d'ARC. *[Soupire]* Qui ne sait même pas que si vous écrivez de manière agréable vous aurez une réponse agréable. *[Rire]* C'était à ce point-là pas en place.

Maintenant, qu'est-ce que cela demande ? Qu'est-ce que cela prend, alors, de mettre quelqu'un à un poste et de le chapeauter ? Eh bien, cela lui prend, en fait, le temps de le mettre là et de lui dire qu'il est là, et de lui montrer où il se trouve sur l'Organigramme et quelle est sa position et à quoi il est relié, et vers quels terminaux il doit aller immédiatement pour simplement *vrrrrmmmm*, voyez, « Et c'est tout, et voici les fournitures et ainsi de suite, produis quelque chose. » Et cela commencera à se révéler subitement. Maintenant vous découvrirez ses incompris. Maintenant, écoutez, vous pouvez le mobiliser, vous pouvez le faire marcher au pas, vous pouvez lui apprendre à chanter en coeur en face d'un Organigramme, mais quand vous le mettez à ce poste, vous ne découvrirez pas s'il sait tout ou

rien à propos de ce poste, à moins que vous ne lui demandiez de produire quelque chose. Et alors, toute la confusion montera à la surface comme le corps après trois jours. *[Rire]* Oui.

« Bien, d'accord, voyons un échantillon, laisse-moi te montrer un échantillon du produit de ton poste. » Cette déclaration amènera probablement des regards **fantastiquement** vides, et c'est la raison pour laquelle vous avez du Dev-T, parce que le gars fera quelque chose. Maintenant, les gens font toujours quelque chose à leur poste. *[Rires du public]* Et c'est exactement le premier point qui génère du Dev-T. Maintenant, cela dépend de vous pour imaginer quel est le produit de ce poste et d'en voir quelques-uns. Vous voulez qu'il le fasse. Et maintenant, vous savez avec quel Règlement l'alimenter et à quelle vitesse, maintenant vous savez quelles fournitures il va devoir avoir et comment il va fonctionner avec elles, maintenant, vous allez commencer à connaître ce que cette Division consomme en termes de matériel. Les lignes commencent à exploser par elles-mêmes au moment où vous dites : « Produis le produit de ce poste. »

Maintenant, cela pourrait sembler entrer en collision avec les devoirs d'un Officier du Produit. Maintenant, l'Officier du Produit, il veut tous les produits de ce poste et il les veut tous maintenant. Il les veut pour qu'il puisse les compter numériquement et s'il ne peut pas les avoir, il s'obstine. Et l'obstination se poursuit immédiatement en Ethique et de l'Ethique lourde et la chasse aux sorcières, et de toutes les chasses aux sorcières que nous n'avons jamais eues, il y en a eu seulement deux ou trois qui étaient valables, qui avaient une cible vraiment valable. Le reste d'entre elles étaient simplement des marchands de Dev-T, à cause du non-Chapeautage, qui étaient trop stupides pour savoir que leurs actions étaient tout à fait suppressives. Ils ne le savaient même pas. Le gars produisait peut-être même quelque produit de son poste, mais il le produisait, il le lançait et gérait d'autres choses qui ne faisaient pas partie de son poste, à un tel point qu'il était complètement confus, et personne ne l'avait remarqué.

Et vous continuez à vous demander : « Pourquoi ne pouvons-nous pas gérer cette Division ? Mais bon sang, qu'est-ce qui se passe ? **Elle explose tout le temps.** » Allez-y un matin, il n'y a personne qui travaille et ainsi de suite, il y a deux gars qui disent qu'ils vont partir, et ils ont été... Bon sang, **que s'est-il passé ?** C'était un après-midi tout à fait calme à 18 heures. Que s'est-il passé ? Ah, simplement trop de foutu Dev-T, c'est vraiment ce qui s'est passé.

Maintenant, par exemple, vous vous heurtez à un état d'Ethique lourde juste au moment où vous commencez à établir. Maintenant, cela a tendance à doucher votre enthousiasme à établir et il y avait un remède, mais c'était le faux Pourquoi. Ce n'était pas que les gens étaient fainéants, ce n'était pas que les gens avaient des intentions autres, ce n'était pas que les gens étaient ceci, c'est simplement qu'ils étaient stupides par rapport à leur production du poste au-delà de ce qui est imaginable, et ils étaient la moitié du temps en train de produire des produits qui n'étaient pas le produit de ce poste et que personne ne voulait. *[Rire]*

Les pires producteurs de Dev-T dans une organisation, maintenant accrochez-vous, sont les auditeurs. Ils sont entraînés en tant qu'auditeurs. Maintenant, parce qu'ils connaissent la technologie d'audition scientologique, ils pensent qu'ils connaissent la Scientologie. Et vous

avez affaire à quelqu'un qui sait qu'il sait, et vous essayez de mettre sur lui la Tech de l'Admin en place et cela n'a rien à voir avec son poste. Maintenant, parce qu'il est si bon en tant qu'auditeur, vous le placez dans une position de Cadre en ignorant totalement les Règlements. Vous êtes en train d'**exiger** absolument que l'organisation soit dans le Dev-T complet, parce qu'une administration est, en elle-même, une technologie **tout à fait** séparée de la technologie de l'audition et est tout aussi standard et il y a juste les mêmes horribles conséquences pour une organisation ou pour une Division quand elle est mal appliquée que dans le cas d'une audition mal faite avec un pc.

Donc, qu'est-ce que... que se passe-t-il ? Quand vous établissez quelque chose, eh bien, vous devez tout faire concorder pour qu'il y ait de la production, parce que c'est le but. Vous découvrirez que vous n'aurez jamais aucun moral, la production est à la base du moral, à moins que le gars ne produise. Donc, votre test final, à savoir si la personne a été ou non chapeauté, est de savoir si elle produit ou non un produit de qualité à son poste, pas si elle peut ou non passer un examen. Mais ce qui est drôle, c'est que si elle produit un produit de qualité à son poste, elle sera capable de passer un examen, vous le saviez ? Donc, nous en introduisons l'idée lors de l'entraînement du poste, nous ne rentrons pas en conflit avec l'Officier du Produit. Cela crée un pont entre eux.

Maintenant, les faux Pourquoi sont le cauchemar de l'Officier d'Etablissement, et c'est aussi la bête noire de l'Officier du Produit. C'est le point d'échec de toutes les unités du management, ils opèrent à partir de faux Pourquoi, ils font du management improvisé qui n'est pas fondé sur une évaluation saine et ils introduisent des programmes qui sont irréels dans une zone mais ils se développent et impliquent tout le monde dans l'organisation. Donc, vous avez un programme de deux pages qui est en train d'être fait diligemment et qui n'a rien à voir avec l'autre extrémité de l'affaire parce que c'est fondé sur un faux Pourquoi. Mais vous n'osez pas établir quoi que ce soit dans cette organisation parce que ce programme est extrêmement urgent et doit être fait maintenant et personne n'a le temps d'être chapeauté. Si c'est un faux programme qui est fondé sur un faux Pourquoi, il va pratiquement détruire l'organisation. Cela veut dire qu'un Officier d'Etablissement doit être un meilleur découvreur de Pourquoi et évaluateur qu'un Officier du Produit qui doit être le meilleur du monde. *[Rire et rires du public]*

Maintenant, les qualifications d'un Officier d'Etablissement consisteraient alors à être capable d'exécuter et de prendre responsabilité pour les fonctions de chacun des Départements du HCO. Il ne délivre vraiment pas les dépêches, ce qui est à peu près la seule chose qu'il ne fait pas, c'est un travail du HCO. Il ne duplique pas simplement le travail du HCO, cependant, mais il est la poche arrière du HCO. Et si vous voulez savoir en dernière analyse ce qu'est son autorité, c'est la poche arrière du HCO. Et simplement comme un HCO, s'il est lui-même inexpérimenté, il descendra jusqu'à de l'Ethique lourde en tant que solution finale. Et au lieu de tout résoudre avec le Département 1, en recrutant et en chapeautant, *[Rire]* il essaiera, il commencera à essayer de les résoudre avec le Département 3, Ethique lourde. *[Rire]*

Parce que quand vous n'arrivez pas à obtenir un produit nulle part, les gens qui se trouvent dedans deviennent obstinés. Mais l'obstination provient de l'incapacité à découvrir le vrai Pourquoi. Toute obstination cesse complètement dans une organisation quand le vrai Pourquoi est découvert, ce qui est tout à fait remarquable. C'est une sorte de gain de cas que la place crée. Ils ont le vrai Pourquoi, ils font partir l'engramme correct.

En 1950, j'investiguais l'audition de groupe parce que j'étais bien conscient du fait que les groupes pouvaient avoir des engrammes, mutuels. Et on a expérimenté l'audition de groupe et on a travaillé avec de temps en temps, même au niveau continental, dans un effort pour faire quelque chose à ce propos. Et le saviez-vous, nous avons finalement découvert ce que c'était. C'est un faux Pourquoi qui cause un engramme de groupe. Et pour dé-engrammer un groupe, tout ce que vous avez à faire est de faire une évaluation complète, compétente et de trouver le vrai Pourquoi, de le gérer correctement, et le groupe dédramatisera. [Rire] C'est tout à fait remarquable. En d'autres mots, l'analyse des données est de la désaberration de la Troisième Dynamique et c'est une technologie aussi remarquable que le parcours d'engrammes sur un cas individuel. Intéressant. Le Pourquoi correct, le Pourquoi correct. Par conséquent, les aberrations de la planète sont simplement construites sur des Pourquoi incorrects de hier.

Je vais vous donner l'exemple le plus flagrant des temps modernes, qui est relié avec notre domaine ou activité. La psychiatrie opère avec un faux Pourquoi, et elle se met dans des problèmes épouvantables, elle a des programmes **pitoyables** qui sont **terriblement** impopulaires. Elle pense qu'il existe une chose appelée maladie mentale et que cette maladie est quelque chose de physiologique. Et la charte de Kraepelin<sup>11</sup>, la plus grande charte, j'en ai une copie ici, donne toutes les maladies. C'est seulement dans une petite section de la dernière page qui dit que quelque chose pourrait être provoqué simplement par des stress purement environnementaux. Tout le reste est physiologique, la folie est physiologique, la schizophrénie est physiologique, la paranoïa est physiologique. C'est parce que le gars n'a pas mangé la bonne marque de haricots ou quelque chose de la sorte et ils bricolent avec cela. La percée de Freud était qu'il y avait peut-être quelque chose à faire avec le mental, mais la psychiatrie, en général, n'a **jamais** vraiment admis que c'était le cas. Donc ils ont quelque chose appelé santé mentale. Bon sang, mais qu'est-ce que c'est ce truc ? Szasz, le Dr. Thomas Szasz<sup>12</sup>, expose ceci d'une manière très savante dans une série de livres terriblement bien annotée et une indexation croisée et ainsi de suite. C'est une merveille, c'est un psychiatre, il ne croit pas à l'institution psychiatrique. Et c'est vraiment ce que c'est.

Et par conséquent, ils ont laissé le médecin dans le domaine du mental. Et comment est-il arrivé là ? Il est arrivé là il y a à peu près 450 ans en disant si les sorcières étaient en fait possédées ou non, si c'était physique ou produit par une possession démoniaque ou des sorts. Et le médecin, à partir de cette époque, a été le facteur caché derrière la psychiatrie. 450 ans auparavant, ils appelaient le médecin pour découvrir si oui ou non le gars était physiquement malade ou si oui ou non il était possédé par des démons. Et si le médecin disait qu'il était malade physiquement, ils le soignaient ; et s'il disait qu'il n'était pas vraiment malade physiquement, ils torturaient le gars sur le chevalet et le brûlait sur le bûcher. Et cela a continué durant 450 ans et ça ne s'est pas encore arrêté et c'est la loi fondamentale de la psychiatrie.

---

<sup>11</sup> **Kraepelin** : Emil Kraepelin (1856-1926). Psychiatre allemand, considéré comme l'un des fondateurs de la psychiatrie scientifique moderne. Il a classifié les maladies mentales.

<sup>12</sup> **Thomas Szasz** : (1920-2012) Psychiatre hongrois. Il critique la psychiatrie dans plusieurs ouvrages. Il a lutté contre les abus de la psychiatrie en partenariat avec l'Eglise de Scientologie (création de la Commission des Citoyens pour les Droits de l'Homme en 1969).



« The Manufacture of Madness<sup>13</sup> », un livre entier consacré à ce sujet par Szasz, et au début, vous croyez que c'est juste un gag, mais non, il y a pleins de références. Ils opèrent avec un faux Pourquoi. Il n'existe pas une chose comme une maladie mentale physique, et encore ils enseignent dans chaque Département de Psychologie universitaire que les gens pensent avec leur cerveau. J'ai été occupé l'autre jour à décharger ceci comme de longues séries de locks, et vous ne verrez jamais rien de plus drôle dans votre vie. Vous continuez à blâmer les lobes préfrontaux [Rire] et cela les blesse plus ou moins. [Rire] Ce n'est simplement que de la viande. [Rire] On a dit ceci aux gens si souvent qu'ils sont devenus méfiants à propos de cette zone du corps. C'est vrai en ce qui concerne la parésie, qui est la syphilis à son stade avancé, eh bien, les gens se retrouvent dans des états bizarres ; c'est vrai, ils se trouvent dans des états très étranges ; mais alors peut-être que ce serait juste une maladie cachée et la limite de toute procréation future qui produirait une réponse mentale correspondante à cela. Il n'y a aucune évidence d'aucune sorte qu'il y ait quelque chose appelé une maladie mentale. Par conséquent, toute la psychiatrie est fondée sur un faux Pourquoi, et toute la civilisation depuis 450 années a été jetée dans des cachots, torturée, brûlée sur des bûchers, et a reçu des électrochocs, des lobotomies préfrontales, mises dans des blocs de glace et tout le reste. Faux Pourquoi.

Maintenant, nous avançons et nous trouvons le vrai Pourquoi, nous trouvons le vrai Pourquoi, nous trouvons les remèdes à cette sorte de chose. Le fait que quelqu'un puisse vraiment être guéri et qu'ils puissent se tromper est vraiment ce qui a conduit la psychiatrie à la faillite, ce n'était pas vraiment notre publicité. Ils étaient si figés sur le fait que si nous lâchions cette idée, et ils savaient très bien que nous produisions des résultats et qu'ils n'en avaient pas, ils le savaient bien. La seule chose qu'on ne peut pas tout à fait leur pardonner, ils savaient que la Scientologie fonctionnait, ils savaient, ils savaient que la Dianétique fonctionnait, donc cela a conduit à la fausseté de toute leur théorie et cela les a rendus fous. Nous avons une autre théorie, elle marchait. Ils opéraient avec cette autre théorie, elle ne marchait pas. Donc, ils ont cessé d'être capables de diffuser avec sincérité à partir de leur échelon supérieur parce que quelqu'un aurait pu les piéger, quelqu'un a manqué la Retenue. Ils savaient que la psychiatrie ne fonctionnait pas. Quelqu'un a manqué la Retenue. C'est ça qui les a perdus.

Vous avez un long programme : « Et donc, le Secrétaire du HCO fera immédiatement *ta-ta-da et la-la-la* et fera les programmes un, deux, trois, cinq, huit, neuf et douze ; et le Secrétaire de la Distribution fera ça et ça et ça et ça et ça et ça et ça et ça. Tout est fondé sur l'idée que le public veut quelque chose de stimulant. » Pas d'enquête, aucune enquête d'aucune sorte, aucune preuve d'aucune sorte. Mais ici, il y a un long programme exigeant qui retire le Chapeau de pratiquement tout le monde dans deux ou trois Divisions dans le but que cette chose soit faite par tous, cela se terminera finalement dans la confusion la plus totale. *Aah*. Donc, peut-être qu'il devrait y avoir un contrôle des évaluations de l'Officier du Produit par l'Officier d'Etablissement, un contrôle.

Maintenant, il peut y avoir une situation telle que le gars sait qu'il a raison, que toutes les données s'alignent si bien que la situation va se résoudre. Mais ce qui est drôle, c'est que si

---

<sup>13</sup> **The Manufacture of Madness** : en français « La Fabrication de la Folie ».

cela n'amène pas de GI (*Gross Income* = Revenu Brut), ce sera hors de la réalité des gens avec lesquels il travaille. Voyez-vous ça ? Le programme et l'évaluation qui avaient été faits, qui avaient été mis sur pieds par l'Officier d'Etablissement et ainsi de suite, tous les Membres du Personnel ont été **unanimentement** d'accord pour dire que HCO n'avait pas réussi à l'établir. *[Rires du public]* Bang, c'était unanime. D'accord. C'est une partie de l'observation, et ensuite, quand j'ai publié cet autre programme, j'ai reçu une avalanche de Rapports Journaliers de merci, merci, merci, oui, oui, oui, vrai, vrai, vrai. En d'autres mots, c'était juste comme de faire disparaître une zone d'aberration. C'était un grand mystère dans lequel nous vivions.

Maintenant, les gens ont très souvent l'idée que le grand mystère doit être un qui. Et il y a eu une organisation qui a complètement explosé. Un gars est venu de la région de Los Angeles, en prétendant qu'il était un Missionnaire de l'Organisation Maritime, il a dit à tous les Membres du Personnel qu'ils avaient un Suppressif parmi leurs Cadres, il les a incité à chercher qui c'était. Cette organisation, alors, en tant que groupe de Membres du Personnel, s'est réunie pour envoyer quelqu'un, un de leurs membres, dans la zone Pacifique avec des rapports spéciaux qui ont été acheminés directement chez moi sur ce qu'ils avaient trouvé. Le gars qui les a amenés, cependant, n'était pas aussi stupide que certains autres, et quand il est sorti du terminal de l'aéroport, la porte du terminal de l'avion, la porte de l'aéroport, il a changé sa route et s'est dirigé vers une autre porte, *[Rire]* il a pris un téléphone et a appelé l'Office du Gardien et il a balancé tout le truc. Mais ça n'a pas sauvé l'Org. L'Org s'est effondrée, ses Cadres se sont enfuis, les Membres du Personnel sont plus ou moins partis dans toutes les directions, et nous essayons encore de la remonter à nouveau. Et cette organisation, c'est New York. Et l'homme qui a prétendu était R. Zaro, et c'est arrivé il y a trois ans et vous savez, cet engramme est encore présent dans la zone de New York.

Maintenant, un gars qui va dans cette zone en tant qu'Officier d'Etablissement pourrait faire pire que ça, pendant son temps libre, faire un Pourquoi, une évaluation et la publier aux Membres du Personnel et l'envoyer à tous les anciens Cadres. Simplement une évaluation standard, qu'elle ait été oui ou non très programmée. C'était le Pourquoi.

Maintenant, probablement, je n'ai pas le Pourquoi au complet. Comment, parce que le Pourquoi doit l'être, comment se fait-il que les Membres du Personnel aient été si faibles ? Comment se fait-il que les Membres du Personnel aient été si faibles qu'ils n'aient rien fait sur les lignes standard ? Pourquoi ont-ils soudainement utilisé d'autres lignes ailleurs ? Je ne connais pas la réponse à cela pour l'instant. Je sais ce qui s'est passé, mais je ne connais pas le Pourquoi. Comment ont-ils pu être déstabilisés pour croire que trois Cadres qui étaient très productifs étaient vraiment... un des leurs était Suppressif ? Comment ont-ils pu croire cela ? Je ne sais pas. Mais les données se baladent dans la région de New York et on peut faire une évaluation. New York, maintenant, passe un sale quart d'heure. On n'a jamais été vraiment capable de faire revenir les Cadres qui étaient partis. Ils sont clairement en Rupture d'ARC sur toute la Piste, tout le long de la Piste. *[Rire]* Cela requerrait vraiment quelque chose pour destimuler cet environnement particulier, mais ça pourrait être fait. Mais ce pourrait simplement être fait en trouvant le vrai Pourquoi, et si ce Pourquoi était trouvé et qu'il était correct, et ainsi de suite, la charge disparaîtrait partout. Ce qui est drôle, c'est que cela n'a pas besoin d'être un Pourquoi PR (*Public Relation* – Relations Publiques). Cela a simplement besoin d'être la vérité.

Vous découvrirez plus de Membres du Personnel qui développeront plus de PR pour expliquer pourquoi ils ne produisaient pas et qui développeront plus de PR au mètre carré au lieu de produire, que vous avez jamais entendu parler. Donc, l'Officier d'Etablissement doit être un expert en PR. Je vous recommande la première conférence du Cours FEBC, qui est parfaitement valable. Ce morceau de technologie fait partie de l'action de l'Officier d'Etablissement, il ne fait pas partie de l'action pour le Public. Cela ne fait pas partie de l'action de l'Officier de l'Org, c'est l'action de l'Officier d'Etablissement. Il doit être capable de gérer cette sorte de chose, H E et R, (*Human Emotion and Reaction* = Emotions et Réactions Humaines) l'émotion et la réaction humaine plus rapidement que le vent, **sans** prendre parti avec les Membres du Personnel **contre** les sphères supérieures. Maintenant, lui-même fait partie des sphères supérieures. Son autorité provient de la chaîne de commandement. S'il est trop orienté travailleur, il va détruire les travailleurs. S'il est trop orienté despote, il va détruire leur confiance en lui.

Donc, il existe un juste milieu où il doit être l'ami du Membre du Personnel sans être d'accord avec lui en ce qui concerne ce que dernier a fait, parce qu'il est possible que le Membre du Personnel ne soit pas d'accord. Son ignorance de recourir à la Justice et les choses de ce genre, la façon dont il est malmené et ainsi de suite, il existe des lignes de recours pour tout. Et il **doit** avoir été au mauvais endroit au mauvais moment en premier lieu pour se faire descendre. Donc, vous devez leur apprendre comment se trouver au bon endroit au bon moment. *[Rire]* Ne prenez jamais la défense du Membre du Personnel qui ronchonne encore et encore. Les Droits de l'Auditeur, toutes les réactions humaines particulières, contenues dans les Droits de l'Auditeur, font partie aussi de l'équipement de l'Officier d'Etablissement. Et je voudrais vous recommander le N°1 de la Série du C/S, les Droits de l'Auditeur, pour la réaction fondamentale des êtres humains, en ce qui concerne l'audition.

Maintenant, si vous pouvez rafistoler quelqu'un qui est dans un effet de tristesse en extirpant ses Ruptures d'ARC de Longue Durée, et si vous pouvez rafistoler quelqu'un en tirant ses Retenues, si vous pouvez gérer quelqu'un qui dramatise un Facsimilé de Service. Peu importe si le gars est OT 3 mais, personne ne l'est jamais, sa liste de Facsimilé était incorrecte et elle n'a pas été audité en Triple, donc il génère du Dev-T simplement pour donner tort à tout le monde. En d'autres mots, il ne tient pas son poste, il dramatise son bank. *[Rire]* Il y a une grosse différence. Ce n'est pas dans les Droits de l'Auditeur, l'action d'un Facsimilé de Service, donc les HCOBs à propos des Facsimilés de Service font définitivement partie de l'équipement de l'Officier d'Etablissement. Et toutes les Séries sur les Données et en être expert, et toutes les Séries de l'Org, bien sûr, et toutes les Séries du HCO sont tous des outils et des armes que l'Officier d'Etablissement peut utiliser.

Maintenant, il y a probablement un Code de l'Officier d'Etablissement, qui n'a pas été écrit, parce que c'est quelque chose de nouveau, parce que c'est nouveau. Là, j'ai essayé de vous amener... de vous donner, dans les grandes largeurs, un aperçu du poste et de l'importance de ce dernier. Si un Officier d'Etablissement fait bien son travail, l'organisation ne fera pas des montagnes russes, mais continuera de s'agrandir. Ce sera de plus en plus facile pour lui de s'en occuper.

Au moment de l'expansion, la seule chose qu'il oubliera de faire sera de mettre en place un Assistant de l'Officier d'Etablissement, *[Rire]* parce que quand une Division

augmente à 30, 40, 50 personnes, et qu'il n'a pas un Assistant de l'Officier d'Etablissement, il ne sera plus capable d'établir la Division, parce qu'il a le modèle derrière lui du HCO dans une Org de 30, 40, 50, qui était incapable de l'établir. Par conséquent, il doit se rappeler ce que l'Officier d'Etablissement met en avant, qui est le fait qu'il n'y avait plus assez de gens qui établissaient et par conséquent quand il se trouve lui-même avoir trop de gens à établir, il a intérêt à prendre un Assistant de l'Officier d'Etablissement, de céder deux Sections et de diviser les devoirs de telle manière de pouvoir continuer. Et quand l'organisation a une Division qui a à peu près 2000 membres, je dirais quelque chose de l'ordre de combien ? *[Rire]* C'est quelque chose, je ne connais pas le chiffre, c'est probablement de un à dix ou quelque chose comme ça, il devrait y avoir 200 Officiers d'Etablissement. Dingue, pas vrai ?

Maintenant, quelqu'un va vous donner, tôt ou tard, le budget pour avoir un poste d'Officier d'Etablissement. « Vous voyez, notre proportion tech/admin est de deux à un, et nous ne pouvons vraiment pas nous offrir assez d'Officiers d'Etablissement. » La réponse à ceci est que la taille d'une organisation n'a vraiment rien affaire avec l'efficacité des Membres du Personnel individuellement, mais à tendance... cela n'a rien, aucun facteur d'amélioration sur l'efficacité des ses Membres du Personnel individuellement, mais a un effet destructeur. Une organisation ne devient pas plus productive si elle a un plus grand nombre de Membres du Personnel, plus elle en a, moins elle devient productive. Ils ne peuvent pas se permettre de **ne pas** avoir d'Officier d'Etablissement, *[Rire]* ils ne peuvent simplement pas se permettre de ne pas en avoir un. C'est l'action la plus héroïque, déraisonnable dont quiconque n'a jamais entendu parler, d'avoir une organisation de 30 personnes sans un seul Officier d'Etablissement.

Laissez-moi vous en donner une petite idée, juste pour que vous en ayez un aperçu. Une organisation de trois Membres du Personnel devrait avoir un Officier d'Etablissement. C'est un auditeur, *[Rire]* un CO et un Officier d'Etablissement. Cela devrait fonctionner, parce que cela devrait devenir très prochainement une organisation de cinq ou six personnes, si elle a un Officier d'Etablissement. Elle restera une organisation de deux ou trois si elle n'en a pas.

Que cela ne soit pas compris se reflète dans certaines choses que j'ai reçues l'autre soir. « Je ne veux pas être Officier d'Etablissement responsable pour mon organisation parce que l'ED (Executive Director) veut avoir un Officier d'Organisation depuis quelque temps. » Vous voyez, il ne réalise pas que nous avons changé et que nous avons mis en œuvre un raffinement du système de l'Officier Produit/Org. Ce n'est pas que le système de l'Officier Produit/Org soit obsolète, il a été raffiné pour qu'il fonctionne. Donc il voulait être un Officier de l'Org. Je peux lui dire qu'il pourrait avoir et être un Officier de l'Org et il n'augmentera pas le revenu de cette organisation de cinq centimes. Il n'y arrivera simplement pas. Mais, en tant qu'Officier d'Etablissement, il le quadruplerait probablement. Vous voyez, c'est la différence. Donc ce n'est pas une action bien comprise, donc nous allons devoir faire quelques boniments.

Actuellement, ici, localement, quelqu'un m'a dit : « Je n'ai pas besoin d'un Officier d'Etablissement dans ma Division, je chapeaute mes propres Membres du Personnel. » La seule chose qui manque, c'est qu'ils ne sont pas chapeautés, *[Rire et rires du public]* et que la production qui sort de là, je la fais. *[Rire]* Sinon, tout va bien. *[Rire]* Donc, la vérité dans ce cas, c'est qu'on ne peut pas se permettre de ne pas en avoir un. Donc, le changement serait

d'avoir là un Officier d'Etablissement même si vous aviez trois Membres du Personnel, un de ceux-là serait Officier d'Etablissement. Vous diriez : « Eh bien, bien sûr, ce ne serait pas un ESTO chapeauté à plein temps. » Oh oui, exactement, oh oui. Ce serait probablement la **seule** personne là qui n'aurait qu'un seul Chapeau. Le CO pourrait être le Chargé des Inscriptions et le D of P et quelque chose d'autre, mais pas l'Officier d'Etablissement. Un seul Chapeau. Donc, il n'existe pas quelque chose du genre d'un Officier d'Etablissement à deux Chapeaux, même en commençant si bas sur l'organigramme. Quelque chose comme cela n'existe pas.

Maintenant, prenons une organisation d'à peu près 10 ou 12 personnes, ou quelque chose comme cela. Maintenant à cette étape du jeu, vous auriez un Officier d'Etablissement responsable et un Officier d'Etablissement pour les Divisions 7, 1 et 2 et un autre Officier d'Etablissement pour les Divisions 3, 4, 5 et 6. Et vous auriez trois Officiers d'Etablissement. Pourquoi ? Parce que cela, très rapidement alors, si il y a des Officiers d'Etablissement, cela deviendra très rapidement viable. On ne peut pas l'arrêter, c'est là. Tous les espoirs de déclin sont morts. Il y aura bientôt une organisation de 25 ou 30 personnes. Eh bien, qu'arrive-t-il ensuite ? C'est trop de gens pour trois terminaux qui établissent, donc, à ce moment, vous êtes parti pour faire faillite. Vous devez mettre en place un TEO/QEO (*Tech Esto/Qual Esto*) spécialisé, donc cela progressera. Maintenant votre organisation arrivera à environ 50 personnes, quelque chose comme ça, eh bien, vous aurez simplement intérêt maintenant à la prendre en charge à tous les niveaux.

Maintenant, qu'en est-il d'un CLO (*Continental Liaison Office* = Bureau Continental de Liaison) ? Eh bien, en fait, un CLO est dans une situation correcte en ce moment, l'Officier pour les Bureaux des Opérations, quatre d'entre eux, tout seul. Et cela requerra un Officier d'Etablissement responsable, donc le nombre minimum d'Officiers d'Etablissement pour un CLO serait d'avoir un responsable, un pour les premières Divisions, un pour les dernières Divisions et un pour les Divisions centrales, cela ferait quatre Officiers d'Etablissement. Voyez ? Voyez comment ça marche ? Maintenant, qu'arrive-t-il quand ils commencent vraiment à être occupés ? Eh bien, vous trouvez où ils sont le plus occupés et vous mettez votre Assistant de l'Officier d'Etablissement là-bas, votre Officier d'Etablissement.

Maintenant, j'ai utilisé le fait d'établir et l'Officier d'Etablissement de manière interchangeable. C'est un terme descriptif. Le terme correct est Officier d'Etablissement. Son devoir est d'établir. Vous découvrirez que beaucoup de personnes ne comprennent pas ce qu'est ce poste et cette sorte de chose, donc tout Officier d'Etablissement qui prend son poste doit bien se faire connaître personnellement. S'il est responsable des Divisions 7, 1 et 2, eh bien il a intérêt à dire à chacune de ces Divisions qu'il est responsable de ces trois Divisions. Sinon, chacune d'entre elles pensera qu'il n'est pas à son poste les trois quarts de la journée et que c'est un travail facile. *[Rire]* En d'autres mots, il doit s'identifier.

Maintenant, nous devons encore assembler l'uniforme d'un Officier d'Etablissement et les insignes d'un Officier d'Etablissement. Nous allons faire cela. Nous allons construire un corps. Il y aura un Officier d'Etablissement supérieur, un Officier d'Etablissement au top dans le Bureau du Management, pour l'Organisation Maritime et les Orgs de Scientologie. Dans la zone Pacifique, par exemple, il y aura deux Officiers d'Etablissement à Flag, s'occupant du réseau. Leurs nombreux terminaux en face seront, bien sûr, les Officiers d'Etablissement responsables de chacune de ces Orgs. Donc cela fonctionnera comme un réseau.

Maintenant, qu'en est-il pour quelque chose du genre de Flag ? Maintenant, vous avez là une Org importante, même si l'organisation est grande, ce n'est pas la plus grande possible. Maintenant, il y a un fait particulier. Elle combine un Bureau et une Division, et elle combine deux ensembles de Règlements entièrement différents dans une seule Section. Donc, l'Officier d'Etablissement, vous n'avez pas d'Officier d'Etablissement pour le Bureau, parce que la plupart de ces Bureaux, comme le Bureau Deux, par exemple, je pense qu'il n'y a qu'une personne dedans. C'est juste l'Aide, vous voyez ? Il a la tâche de réaliser qu'il a deux types organisationnels différents dans la même Division, avec deux produits différents, entièrement différents. Tout d'abord, le Bureau est externe. Un Bureau a toujours un produit externe, ses produits sont externes. Il a certaines fonctions internes, mais dans ce cas, ce sont des fonctions divisionnelles. Donc, externe, la surveillance externe, la fonction du management externe, etc., c'est la fonction du Bureau.

Il opère en fait difficilement parce il n'opère pas uniquement selon tous les Règlements fondamentaux, mais il opère également selon les FOs (*Flag Order* = Ordre de Flag), et les CBOs (*Central Bureau Orders* = les Ordres du Bureau Central). Donc, ce sont des paquets entièrement nouveau, différents ; c'est un champ d'expertise entièrement différent. De plus, il y a pas mal d'expertise dedans, simplement le fait d'être un Aide. Et nous découvrons que les gens ont énormément de problèmes quand ils y arrivent, simplement s'ils ne connaissent pas la chanson d'être un Aide. C'est dur pour eux, ils ne savent à quoi s'attendre et ainsi de suite, et quelques-unes des choses probables sont assez atroces. *[Rire]* Mais à Flag, il y a un Officier d'Etablissement qui s'occupe des deux, du Bureau et de la Division.

Maintenant, la fonction de la Division est normalement un fonctionnement interne. Dans le public, nous ne le considérons pas comme étant externe, parce que ça ne l'est pas, c'est simplement que cette Division opère de cette manière. Un Bureau est quelque chose qui conduit une autre Org, il ne conduit pas l'Org qui est là, sauf qu'il le fait aussi. Et vous découvrirez uniformément qu'un Aide fera fonctionner l'autre Org là-bas et ne fera pas fonctionner l'Org qui se trouvera immédiatement sous lui. Donc il y aura une tendance, l'Officier d'Etablissement aura tendance à oublier le Bureau. La personne est un supérieur, la personne a des problèmes différents de la Division, cela ressemble à de l'interne. Et à Flag, *[Rire]* devinez quoi ? C'est la fonction externe qui est importante. La fonction externe amène, pour l'amour de Dieu, 83% des revenus de Flag et la fonction interne en amène seulement 17%. Et encore la fonction interne est énormément fournie en personnel et la fonction externe est terriblement en sous-effectifs. N'est-ce pas intéressant ?

Donc quelle est l'efficacité de cette fonction externe ? Elle sera aussi efficace que le Chapeutage de la personne et aussi efficace qu'elle n'encourage pas le Dev-T et aussi longtemps qu'elle sera bien servie par le groupe interne. Par conséquent, vous avez un Secrétaire de la Division qui a un supérieur en tant qu'Aide, qui ne fait aucunement attention à lui. C'est impressionnant. *[Rire]* Et vous découvrirez que ces lignes sont hétéroclites. Donc que la Division opère, cependant, en tant qu'Officiers du Produit. Les Secrétaires des Divisions composent votre Conférence des Officiers du Produit ; les Aides et les fonctions pures du Bureau sont tous consacrés à un autre corps appelé Conseil des Aides, qui est engagé dans la direction des Orgs externes. Maintenant, la façon de travailler a simplement récemment

changé et n'a pas été appliquée plus loin qu'un ensemble de notes du Communicateur Personnel de LRH, mais ces notes existent. Et son président en ce moment même est pratiquement en train de péter un plomb parce qu'elle n'a pas encore cet autre système.

Et donc le Conseil des Aides ne s'intéresse pas au fonctionnement du bateau, mais peut le surveiller entièrement si on ne s'en occupe pas. Maintenant, laissez-moi vous montrer l'importance de ces travaux. Chaque gros boum des Orgs de Scientologie s'est produit quand Flag se trouvait très fermement sur les lignes de gestion. Et quand le bruit de l'organisation interne est devenu trop important en ramenant l'attention des Aides et du management sur le bateau en interne, un effondrement s'est produit sur les lignes externes. Et c'est le sujet d'une évaluation très inquisitrice. Vous voulez savoir pourquoi ces boums et dépressions arrivent. Le plus grand Pourquoi est le non-Chapeutage et le Dev-T, mais le Pourquoi local est précisément simplement ceci, le bateau qui n'est pas chapeauté développe suffisamment de Dev-T pour qu'on soit distrait des lignes extérieures et que les statistiques s'effondrent. Le Dev-T et le non-Chapeutage en sont la raison.

Par conséquent, les fonctions internes du bateau sont très, très importantes, mais elles sont importantes en fonction du degré de Chapeutage et en l'absence de Dev-T jusqu'au point où aucune Org n'en rêverait. La discipline du Dev-T sur ce bateau doit être si extrême qu'une Org, une Org très efficace sur le sujet du Dev-T semblerait comme complètement Dev-T à Flag. Nous ne pouvons pas nous permettre le moindre **petit** déchet, pas un seul petit déchet, parce que c'est ce qui casserait les statistiques internationales. Et c'est pourquoi vous êtes à ce travail et que vous êtes convoqués si rapidement et si urgemment, et pourquoi ce système est si rapide. Trouvez le Pourquoi, vous le trouverez dans... oh dans les 72 heures et ainsi de suite, nous avons tout le système à portée de mains et établi.

Maintenant, on vous demande d'aller à votre travail sans que vous ne soyez vous-même complètement formé en tant qu'Officier d'Etablissement. J'attire votre attention sur un FO de l'Organisation Maritime où l'on attend d'un Membre de l'Organisation Maritime qu'il fasse n'importe quoi. Nous attendons d'un Membre de l'Organisation Maritime d'être capable de faire n'importe quoi. Et donc, vous êtes un Officier d'Etablissement. C'est tout. *[Rires du public]* C'est tout ce qu'il y a à dire. Maintenant, vous pouvez composer avec les déficiences de votre technologie aussi rapidement que possible en mettant en place votre temps d'étude normal, plus un temps d'étude additionnel. Maintenant, si l'un d'entre vous va dans une Org pour établir l'intérieur, vous découvrirez qu'il y aura cette même condition. Ce sera répété. Vous ne pouvez pas vous permettre de passer les deux prochains mois en entraînement et d'entraîner consciencieusement dans une salle de cours un paquet d'Officiers d'Etablissement. Vous ne pourrez pas vous le permettre. Donc, les Officiers d'Etablissement seront probablement toujours entraînés de cette manière et c'est cependant un entraînement sur le tas, pas vrai, parce que vous découvrirez rapidement ce que vous ne savez pas et ce que vous devrez inspecter en étant extrêmement pressé. Je n'aurais pas honte de vous si vous disparaissiez soudainement derrière une cloison ou quelque chose comme ça, et que vous fouilliez rapidement dans un paquet de Lettres de Règlements pour découvrir ce que cela pourrait bien être. *[Rire]*

Si vous regardez le nombre de choses que vous devez savoir, vous devez connaître toutes les Lettres de Règlement, les fonctions et les opérations d'une Division, plus toutes les

fonctions, Lettres de Règlement et opérations qui ont jamais été écrites à propos du HCO, **plus** toutes les fonctions et Lettres de Règlement qui ont jamais été écrites en ce qui concerne l'application technique du contrôle de l'émotion et de la réaction humaines. Et cela vous donne le cadre de ce vous devriez connaître pour faire votre travail avec succès.

Je vous ai donné aujourd'hui, dans cette conférence, un Chapeau instantané, pour vous montrer, dans une large mesure, le cadre, la raison, l'arrière-plan de votre poste, sa nécessité, et la raison pour laquelle vous ne pouvez pas vous permettre d'échouer. Donc, vous **êtes** un Officier d'Etablissement.

Merci beaucoup.

*Public : Merci, Monsieur.*

OK.



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 9 MAI 1974

Repolycopier

**PROD-ORG, ESTO ET  
LES ANCIENS SYSTÈMES RÉCONCILIÉS**

Lors des trois dernières années, il y a eu le développement de deux nouveaux systèmes d'organisation. C'était le **Système de l'Officier du Produit-Officier de l'Org** et le **Système de l'Officier d'Établissement**.

En les examinant, je constate que ces systèmes ne se contentent pas seulement de se réconcilier entre eux mais aussi avec le système du Secrétaire Exécutif du HCO (HCO Exec Sec) et du Secrétaire Exécutif de l'Organisation (Org Exec Sec) et le système du Second (Chief Officer) et du Supercargo de l'Organisation Maritime.

**DEPUIS LE HAUT JUSQU'EN BAS**

En 1967, j'ai découvert qu'une organisation devait toujours être postée depuis le haut jusqu'en bas.

Cela veut dire que l'on ne peut pas poster avec des trous entre les niveaux supérieurs ou inférieurs sur l'Organigramme.

L'Org, bien sûr, doit toujours avoir une tête.

Et il ne doit pas avoir de vide entre le poste du sommet et le poste inférieur suivant. Ou tout vide en descendant.

Exemple : Des Orgs qui fonctionnent grâce à un comité mais sans tête de l'Org réussiront rarement.

Exemple : Une Org avec un CO ou un ED, pas de HAS mais seulement un Maître d'Armes ou un Officier d'Éthique dans la Division d'HCO ne fonctionnera pas mais se désintégrera.

Exemple : Un groupe de musique avec un responsable et tous les autres seulement des musiciens se détériorera.

Exemple : Un petit bateau avec trois hommes à bord ne fonctionnera pas avec un homme comme capitaine, un autre comme cuisinier et un autre comme matelot.

Dans le premier exemple, il doit y avoir quelqu'un de responsable pour toute l'organisation, que ce soit au-dessus ou au-dessous du comité.

Dans le second exemple, une Org sans un HAS ou un HCO Exec Sec ou un Supercargo, il n'y a personne qui s'occupe des fonctions inférieures et ils se fixent sur un sommet surchargé.

Dans le groupe de musique, le responsable se retrouvera avec de nombreux assistants et aucune gestion organisationnelle spécialisée de quoi que ce soit.

Sur le petit bateau, toutes les fonctions des trois premières Divisions sont principalement abandonnées, aussi bien que les quatre dernières.

Tout ceci et beaucoup d'autres sont des leçons apprises à la dure.

L'Organigramme des sept Divisions est présent, même dans des organisations qui ne connaissent rien à cela ! Et ne pas le connaître ou ne pas l'utiliser peut amener du chaos.

### **LE PLUS ANCIEN SYSTÈME**

Au début, il y avait un Secrétaire du HCO responsable des fonctions des trois premières Divisions (Exec, HCO, Dissem) et un Secrétaire de l'Association responsable des fonctions des quatre dernières Divisions. Ces fonctions n'étaient pas complètement connues parce que l'Organigramme à sept Divisions n'avait pas été développé.

L'Organigramme s'est développé et l'HCO Exec Sec est devenu la personne responsable des fonctions des trois premières Divisions et l'Org Exec Sec, des quatre dernières.

À l'Organisation Maritime, ces titres sont devenus Supercargo et Second, mais les fonctions étaient similaires.

### **LE SYSTÈME DE PROD-ORG**

Puis, au cours des quatre dernières années, le Système de l'Officier du Produit/Officier de l'Org a été développé.

Le Directeur Exécutif ou Officier Commandant a été (ou était) un Officier du Produit. L'Officier du Produit était aidé par un Officier de l'Org pour que l'endroit reste organisé.

### **LE SYSTÈME ESTO**

Le Système de l'Officier d'Établissement ou « Tech ESTO » a été développé en même temps que le Système Prod-Org.

L'ESTO garde les lieux établis et organisés pour la production, malgré les grosses exigences de production.

### **NOUVEL EXAMEN**

En examinant ces systèmes, j'ai découvert qu'ils s'ajustaient naturellement les uns avec les autres.

La prise de conscience a été qu'une Org qui n'a qu'un Officier du Produit et un Officier de l'Org a un vide : Le Secrétaire Exécutif du HCO !

En fait, une Org a besoin de **deux** Officiers du Produit supérieurs : Un pour obtenir les Produits des Divisions 7, 1 et 2 et un pour obtenir les Produits des 3, 4, 5 et 6.

Quand ce vide existe, personne, réellement, ne fonctionne dans les Divisions 7, 1 et 2 et donc il y a un déséquilibre de l'Organigramme. L'Org a tendance à partir en morceaux. Elle ne s'agrandit pas rapidement parce qu'elle n'a aucun Officier du Produit pour l'expansion ou la dissémination.

### LE SYSTÈME ESTO

Le Système ESTO avec sa Tech puissante est vraiment le Système de l'Officier de l'Org.

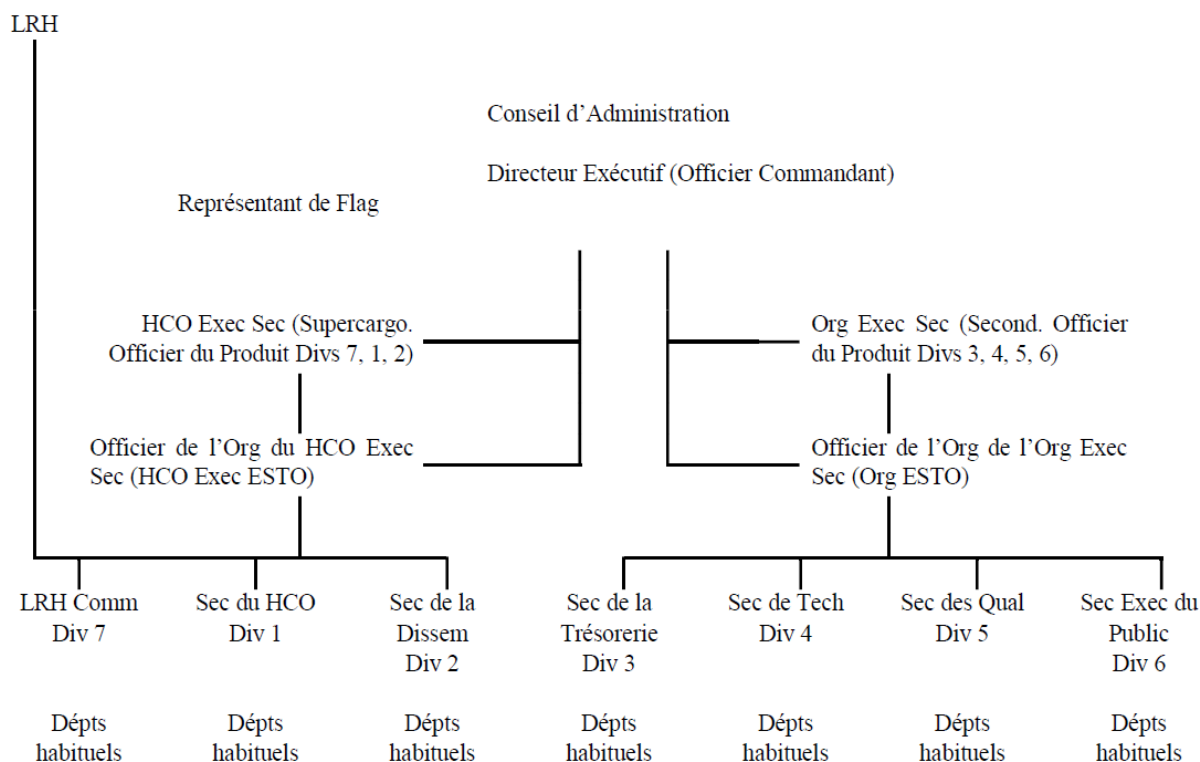
Les devoirs de l'Officier de l'Org dans le Système Prod-Org n'étaient pas aussi étendus qu'ils auraient pu l'être.

La Tech de l'Officier de l'Org est vraiment la Tech de l'ESTO !

### RÉCONCILIATION

Ainsi, nous pouvons réconcilier (mettre d'accord) ces Systèmes et ainsi en profiter.

L'Organigramme fondamental d'une Org de **n'importe quelle** taille, alors, a les fonctions de ces titres :



Donc, là où vous avez un Officier du Produit et un Officier de l'Org dans une Org, deux postes manqueront et donc ils ne seront pas postés depuis le haut jusqu'en bas !

Vous devriez avoir **deux** Officiers du Produit, un qui est aussi HCO Exec Sec (ou Supercargo) et un qui est l'Org Exec Sec (ou Second).

Et chacun de ceux-là a un Officier de l'Org qui est aussi un ESTO et qui utilise la Tech d'ESTO.

Cela donne à l'ED (ou CO) **quatre** terminaux avec lesquels il opère directement, même si les O/Os (Officier de l'Organisation) sont aussi des juniors et se trouvent sous leurs Officiers du Produit.

## RÉSUMÉ

Cela relie tous les Systèmes existants.

Cela trouve et remplit un vide inaperçu dans les postes depuis le haut jusqu'en bas.

Cela empêche les ESTOs de travailler indépendamment, de l'extérieur vers l'intérieur de l'Org, en dehors de la chaîne de commandement.

En postant les Officiers du Produit, utilisez les vieux titres : HCO Exec Sec (Supercargo) et Org Exec Sec (Second), en rappelant que ceux-ci sont maintenant des Officiers du Produit opérant avec le Système Prod-Org dans leurs propres Divisions.

Postez n'importe quel ESTO en tant qu'Officier de l'Org sous l'un ou l'autre de ces Cadres, un l'« Officier de l'Org HES », l'autre l'« Officier de l'Org OES ». Et insistez pour qu'ils utilisent la Tech de l'ESTO et qu'ils se considèrent eux-mêmes des ESTOs.

La taille d'une Org n'a pas grand-chose à faire avec cela. Une Org avec une seule personne aurait simplement tous ces titres et fonctions. Une Org à 10 personnes serait postée depuis le sommet et toutes les autres fonctions directement en dessous de ces personnes, qui ne seraient pas postées ou tenues par elles, seraient aussi accomplies par elles.

### **IMPORTANTANCE**

Échouer à poster le sommet et depuis le sommet jusqu'en bas est l'échec principal dans n'importe quelle organisation (pas simplement les nôtres).

Trouver ce vide est important et le remplir fera monter les stats.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 MARS 1972R  
PUBLICATION I  
RÉVISÉE LE 13 AVRIL 1972

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°1R*

**L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT – BUT**

Le système de l'Officier d'Etablissement a été développé à partir du système produit/organisation, quand on se rendit compte que le HAS tout seul ne pouvait pas établir l'organisation. *Le système de l'Officier de Produit/d'Organisation est tout à fait valide et n'est pas modifié. Les bandes sur le système produit/organisation (aussi appelées bandes du FEBC) sont correctes jusqu'au numéro 7 inclus. À partir du numéro 8, les bandes du système produit/organisation sont remplacées par les bandes de la série de l'ESTO. Il est important de savoir que lorsque l'Officier d'Organisation est retiré d'une unité « parce qu'elle a un ESTO à présent », cela détruit quasiment l'unité et fait s'effondrer ses stats. Sortir d'une Division ou d'une Org l'Officier d'Organisation pour en faire un ESTO est une garantie d'effondrement. L'ESTO est une extension du système du HCO originel, étant donné qu'un ESTO remplit toutes les fonctions de HCO pour l'activité qui lui est confiée **en plus de sa propre Tech d'ESTO.***

Le but des Officiers d'Etablissement est **d'établir** et de **maintenir** l'établissement de l'Org et de chacune de ses Divisions.

Le terme « ESTO » est utilisé comme abréviation, car « EO » (en anglais, Ethics Officer) désigne l'Officier d'Ethique.

On a trouvé que la seule raison à une absence de prospérité dans une org est **interne**. *La zone environnante de public a très peu à voir avec le fait que les stats soient hautes ou basses. Une Org, en « fournissant » de l'out-tech et par sa propre conduite, sème le désordre dans son environnement, mais elle peut aussi mettre de l'ordre dans celui-ci à **condition qu'elle fasse son travail**. Donc cela aussi a une cause interne.*

*Donc, si une Org est bien établie de manière à ce que chaque Membre du Personnel remplisse sa fonction exacte, les stats grimperont et l'Org prospérera, parce qu'on s'en est occupé de manière interne.*

Tous les succès retentissants et les effondrements d'une Org viennent de ce qu'elle a été soigneusement bâtie puis, après une période culminante, n'a pas été maintenue dans cette condition « bien établie », alors elle s'est désintégrée.

Dans l'agitation vitale qui a lieu quand on est en train d'obtenir le produit et de prospérer, l'Org commence à se désétablir.

Dans le système de l'Officier de Produit/d'Organisation de 1971, on a uniformément remarqué que dès que l'Org commençait à prospérer, le HAS devenait tout à fait incapable d'établir suffisamment rapidement et l'expansion s'effondrait. Les gens du HCO étaient trop peu nombreux pour maintenir l'Org établie, même quand le HCO était renforcé, parce qu'il **ne travaillait pas au sein de chaque Division.**

La solution à ces défauts est le système de l'Officier d'Etablissement. Ce dernier conserve le meilleur du système produit/organisation et permet de suivre le rythme de la production et de l'expansion.

Placé dans une Division, un ESTO bien formé et travailleur s'est révélé miraculeux pour la prospérité de l'Org.

Le système a déjà été testé et fonctionne avec beaucoup de succès.

L'établissement traite de locaux, personnel, formation, chapeautage, dossiers, lignes, fournitures et matériel, et toutes les choses nécessaires à l'établissement.

## POSITION

Pour les Officiers d'Etablissement, l'organigramme est le suivant :



Commandant ou directeur général (coordonne)  
 Officier de produit (fait fonctionner l'org)  
 Officier d'organisation (organise pour l'officier de produit)

Officier d'établissement général (dirige les Estos)  
 Officier d'organisation de l'Exec Esto } Chapeaux  
 Officier d'établissement des Estos } combinés  
 (Superviseur de cours des Estos)

(Les secrétaires de div. sont responsables des div. et sont les officiers de produit.)

7	1	2	3	4	5	6
LRH Comm	HAS	Dissem Sec	Treas Sec	Tech Sec	Qual Sec	Dist Sec
Esto de div. 7	Esto du HCO	DEO	Tr EO	TEO	QEO	PEO

Cdt ou D.G. Fondation  
Off. d'org. Fdn

LRH Comm	HAS	Dissem Sec	Treas Sec	Tech Sec	Qual Sec	Dist Sec
Div. 7	HCO	Dissem	Treas	Tech	Qual	Dist
Fdn	Fdn	Fdn	Fdn	Fdn	Fdn	Fdn

(Le même Esto s'occupe de la même division dans l'org de Jour et Fondation).

## **PRODUITS**

*Pour comprendre ce qu'est le système de l'ESTO, vous devez avant tout comprendre la signification du mot « PRODUIT ». (Tout le système s'effondre quand ce seul mot n'est pas compris, et ne pas saisir ce seul mot et omettre de le faire comprendre s'est révélé être l'obstacle dans la plupart des cas.)*

*PRODUIRE (verbe) = Faire exister ; fabriquer ; provoquer, causer.*

*PRODUIT (nom) = Quelqu'un ou quelque chose qui a été amené à l'existence ; le résultat final d'une création, quelque chose ou quelqu'un qui a été amené à l'existence.*

*Si vous connaissez réellement cette définition, vous pouvez alors regarder la HCOPL du 29 octobre 1970 I, n° 10 de la Série sur l'Organisation, L'ANALYSE DE L'ORGANISATION PAR LE PRODUIT. Dans celle-ci nous avons :*

- 1) établir quelque chose qui produit (Produit 1),*
- 2) faire fonctionner ce qui produit de manière à obtenir un produit (Produit 2),*
- 3) réparer ou corriger ce qui produit (Produit 3), et*
- 4) réparer ou corriger ce qui est produit (Produit 4).*

*À présent, pour mettre une Org là, pour gagner de l'argent, pour manger et être payé, et ainsi de suite, des choses comme les produits doivent être comprises, et cette connaissance doit être **utilisée**.*

*Si on essaye de faire fonctionner une Org qui n'est pas là ou encore de la réparer, rien ne se passe. Pas de stats. Pas d'argent. L'Officier de Produit et l'Officier d'Organisation n'ont rien à diriger. Ils sont comme un pilote et un copilote sans avion. Ils ne volent pas.*

*Donc un Officier d'Etablissement existe pour mettre l'avion là **et** obtenir du pilote et copilote qu'ils le fassent voler correctement, sans le casser, dans l'intérêt de tous.*

*Donc, les Officiers d'Etablissement mettent l'Org là pour qu'elle soit dirigée, et mettent les gens pour la diriger là de telle manière que ce soit bien fait, sans la démolir, dans l'intérêt de tous.*

## **POSTES ET TITRES**

*L'Org est commandée par le Commandant (dans les Orgs de l'Organisation Maritime) ou par le Directeur Exécutif (autres Orgs). Dans le système triangulaire du Cours d'Instruction de Flag pour Cadre (Flag Executive Briefing Course, FEBC) (système de l'Officier de Produit/d'Organisation) le C/O ou l'ED. coordonne le travail de l'Officier de Produit, de l'Officier d'Organisation et de l'Exec ESTO.*

*Dans la plupart des Orgs, le C/O ou l'ED. est aussi l'OFFICIER DE PRODUIT de l'Org, ce qui constitue un double Chapeau.*

*L'Officier de Produit contrôle et dirige l'Org et son personnel pour obtenir la production.*

*La production est représentée par les statistiques globales de Division et les produits finals de valeur de l'Org.*

*L'OFFICIER D'ORGANISATION assiste l'Officier de Produit. Il organise la production, rode les membres du personnel à obtenir ce qu'ils devraient obtenir, et s'assure que les plans de l'Officier de Produit sont exécutés.*

*(Les fonctions du C/O ou de l'ED, de l'Officier de Produit et de l'Officier d'Organisation sont traitées dans les bandes 1 à 7 du FEBC.)*

*L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT GÉNÉRAL (Exec ESTO) est la personne qui met l'Org là pour qu'elle soit dirigée. Il accomplit cela en faisant en sorte que les Officiers d'Etablissement établissent les Divisions, le personnel de l'Org et le matériel de la Division. Il est comme un entraîneur qui utilise les athlètes pour gagner des jeux. Il les envoie sur le terrain et ils mettent leurs Divisions là et les maintiennent. Ils mettent aussi quelqu'un là pour les faire **marcher**.*

*L'OFFICIER D'ORGANISATION DE L'EXEC ESTO (l'Officier d'Organisation des ESTOs) est l'adjoint de l'Exec ESTO et s'occupe de ses programmes et des questions d'ordre personnel pour les ESTOs.*

*L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT DES OFFICIERS D'ÉTABLISSEMENT (l'ESTO des ESTOs) est la personne qui forme, chapeaute, donne des vérifications aux ESTOs et établit le système de l'ESTO. Il donne également le cours d'ESTO qui forme les ESTOs et est le superviseur de cours des ESTOs. En pratique, les Chapeaux d'Officier d'Organisation des ESTOs (ci-dessus) et d'ESTO des ESTOs ne forment qu'un seul Chapeau jusqu'à ce que l'Org atteigne une taille très importante. La personne qui tient ce poste doit être un très bon Superviseur de Cours qui utilise la Tech d'étude comme un maître, car ses gaffes se répercuteraient sur tout le système de l'ESTO.*

Un RESPONSABLE D'OFFICIERS D'ÉTABLISSEMENT est un ESTO qui a des Officiers d'Etablissement sous ses ordres dans une activité qui a cinq ESTOs ou moins, et qui a des tâches comparables à celles d'un Exec ESTO pour cette activité.

Un OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT EN CHEF + NOM DE LA DIVISION est un ESTO qui, dans une Division, a des Officiers d'Etablissement sous ses ordres du fait du grand nombre de personnes dans la Division.

Un OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT PRINCIPAL + NOM DU DÉPARTEMENT est un Officier d'Etablissement de Département qui a des ESTOs de Section sous ses ordres du fait du grand nombre de personnes dans la Section.

Un OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT + NOM DE LA SECTION est l'Officier d'Etablissement d'une Section là où existent un ESTO de Département et un ESTO de Division.

Les Officiers d'Etablissement de Division sont les suivants. S'ils ont d'autres ESTOs sous leurs ordres dans la Division, le titre EN CHEF est placé après leur titre.

L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT DE LA DIV. 7 (ESTO de la Div. 7) pour la Division 7, la Division de la Direction. Ce n'est pas « l'Exec ESTO ». Il assume toutes les fonctions d'ESTO pour cette Division.

L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT DU HCO (ESTO du HCO) établit et maintient le HCO.

L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT POUR LA DISSÉMINATION (DEO) établit et maintient la Division de Dissémination.

L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT DE LA TRÉSORERIE (Tr EO) établit et maintient la Division de Trésorerie.

L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT DE LA DIVISION DE TECH (TEO) établit et maintient la Division de Tech. Cette Division parmi toutes les autres a le plus de chances d'avoir d'autres ESTOs en son sein.

L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT POUR LES QUALIFICATIONS (QEO) établit et maintient la Division de Qual.

L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT DE LA DISTRIBUTION (PEO pour Division du Public) établit et maintient la Division de la Distribution.

*L'Exec ESTO, l'Officier d'Organisation des ESTOs, l'ESTO des ESTOs et le cours d'ESTO sont placés sur l'organigramme dans le Département 21.*

*Les ESTOs eux-mêmes sont dans les Divisions qui leur sont attribuées.*

*Le C/O ou l'ED, l'Officier de Produit et l'Officier d'Organisation sont placés dans le Département 19.*

## **TÊTE DE L'ORG**

La tête de l'Org est le C/O ou le Directeur Exécutif. Habituellement, il est aussi l'OFFICIER DE PRODUIT. Il est au-dessus de l'Exec ESTO.

## **ADJOINT DU C/O OU DE L'ED**

L'ADJOINT du C/O ou de l'ED s'occupe de la fonction des *programmes* du C/O ou de l'ED., et il est *l'Officier d'Organisation de l'Org.*

Il a le *même* rang que l'Exec ESTO.

## **CHEF DE DIVISION**

Le chef d'une Division est le SECRÉTAIRE DE DIVISION. C'est l'OFFICIER DE PRODUIT de sa Division. *Son patron est le C/O ou l'ED..*

Il est supérieur à l'ESTO de Division ou à l'ESTO en chef.

*Il n'est pas le patron de l'ESTO de Division. C'est l'Exec ESTO qui l'est.*

### CHEF DE DIVISION ADJOINT

Le SECRÉTAIRE ADJOINT d'une Division est l'Officier d'*Organisation* de cette Division.

Il s'occupe des programmes de la Division pour le secrétaire.

Il a le même rang que l'ESTO de Division ou l'ESTO en chef.

### DIRECTEUR DE DÉPARTEMENT

Il est l'OFFICIER DE PRODUIT DE SON DÉPARTEMENT.

L'ESTO de Division lui est supérieur.

Le Directeur de Département est supérieur à un ESTO posté dans son Département spécifique.

### OFFICIER DE SECTION

L'Officier responsable d'une Section est l'OFFICIER DE PRODUIT de cette Section.

Il a une position inférieure à tous les ESTOs, sauf à l'ESTO placé directement dans son Département spécifique.

### MEMBRES DU PERSONNEL

Les Membres du Personnel autres que ceux qui sont ESTOs sont tous considérés comme PERSONNEL de *PRODUIT 2 et 4*, du point de vue de l'ESTO dont les produits sont 1 et 3 (voir ci-dessus ou dans le n° 10 de la série sur l'organisation, HCO PL du 29 octobre 1970 I).

### TEST

Le test pour savoir si un ESTO réussit, c'est de voir s'il fait augmenter la **quantité** et la **qualité du produit 2**, PAR MEMBRE DU PERSONNEL ET SI ON S'EST DÉBARRASSÉ DU DEV-T (quantité de mouvement ajouté ou superflu).

### PETITES ORGS

Un responsable des ESTOs dans une petite Org (de 2 à 5 personnes sans compter les ESTOs) serait l'un des deux ESTOs. Il s'occuperait du système de l'ESTO pour cette Org, et des Divisions 7, 1 et 2, et l'autre ESTO s'occuperait des Divisions 3, 4, 5 et 6. *Il superviserait aussi le cours d'ESTO et ferait travailler les ESTOs.*

Avec des ESTOs formés qui accomplissent effectivement leurs fonctions, la production de cette petite Org augmentera et l'on assistera à une évolution menant à un responsable des ESTOs, un ESTO pour les Div. 7, 1 et 2, et un autre ESTO pour les Div. 3, 4, 5 et 6.

L'évolution continuant, il y aurait un responsable des ESTOs, un pour les Div. 7, 1 et 2, un pour les 3, 4 et 5, et un autre ESTO pour la Div. 6.

Avec une expansion supérieure, il y aurait un responsable des ESTOs, un pour les Div. 7, 1 et 2, un pour les Div. 3 et 5, un pour la Div. 4, et un pour la Div. 6.

Davantage d'expansion donnerait un responsable des ESTOs, un ESTO pour les Div. 7 et 1, un pour la Div. 2, un pour les Div. 3 et 5, un pour la Div. 4, et un pour la Div. 6. Cela porte le système au niveau de cinq ESTOs pour un responsable des ESTOs.

Nous faisons maintenant avancer le système à un Exec ESTO et un adjoint, et un ESTO par Division.

Presque immédiatement, Tech aura besoin d'un TEO en chef et d'un TEO. Puis d'un TEO en chef et trois ESTOs principaux pour la Div. 4.

Le système continue à se développer. Un ESTO pour dix membres du personnel est le maximum autorisé à ce stade.

## BUREAUX

Quand des bureaux sont combinés avec l'Org de Service, l'ESTO de Division a aussi des fonctions d'établissement des Bureaux.

Dans un tel cas, il existe un OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT DES OPÉRATIONS responsable des quatre Bureaux des Opérations qui, combinés, constituent l'ensemble des Bureaux des Opérations. Lui-même, quand l'expansion survient, deviendra rapidement un ESTO en chef pour les Opérations, avec un ESTO dans chaque Bureau : l'ESTO principal d'Action, l'ESTO principal de Data, l'ESTO principal de Management, et l'ESTO principal de External Comm.

## RÈGLE DE L'EXPANSION

Le système de l'ESTO ne peut pas s'étendre, et l'Org non plus, sans une expansion comparable des statistiques du GI, des services terminés et des lettres de succès.

La qualité et l'aptitude des ESTOs à acquérir du personnel, à former, à chapeauter, à procurer des fournitures, à mener le FP et d'autres tâches, sont directement reflétées par une augmentation de la statistique du GI, de la prestation des services, des lettres de succès et de la **viabilité**.

## FORMATION DES ESTOS

L'EXEC ESTO (ou responsable des ESTOs) est responsable de *la quantité d'établissement réalisé* et de la qualité et de la performance de tous ses ESTOs. Les EXEC ESTOS ou RESPONSABLES DES ESTOS sont formés à Flag ou dans des lieux désignés par Flag.

Les Exec ESTOs ou les responsables des ESTOs se voient habituellement accorder le droit de former les ESTOs. Pour ce faire, ils doivent posséder les recueils et l'équipement. *La formation en tant que telle est réalisée par leur Officier d'Organisation des ESTOs ou, quand il existe, par l'ESTO des ESTOs.*

Le chapeautage et la formation des ESTOs en tant que tels reviennent à *l'ESTO des ESTOs, mais l'Officier d'Organisation des ESTOs porte généralement ce Chapeau.*

Dans la bousculade d'une urgence dans n'importe laquelle des Divisions citées, l'EXEC ESTO s'occupe des Divisions 7, 1 ou 2, et l'Exec ESTO adjoint s'occupe des Divisions 3, 4, 5 et 6.

Habituellement, un ESTO travaille durant la journée entière sauf le temps de conférence, et étudie pendant au moins cinq heures supplémentaires.

*Quand il existe une Org de Fondation, les ESTOs de l'Org de Jour s'occupent aussi de la Fondation, jusqu'à ce que les deux organisations (de Jour et Fondation) soient trop importantes pour continuer ainsi, auquel cas la Fondation met en place une fonction d'ESTO séparée sous la tutelle de son propre responsable des ESTOs. Quand toutes les Divisions de Fondation sont couvertes séparément, l'Org de Fondation a son propre Exec ESTO.*

## LES GRANDES LIGNES DE LA FORMATION

Voici un exposé complet des grandes lignes de la formation nécessaire pour acquérir les aptitudes requises chez un ESTO :

*Dans l'idéal, un Exec ESTO devrait avoir fait le cours FEBC en entier. Cela comprend l'OEC et le système de l'Officier de Produit/d'Organisation.*

*Un responsable des ESTOs devrait connaître l'OEC.*

*En plus de ce qui précède, on devrait ajouter ces conditions spécifiques :*

*Rundown primaire de correction (HCOB 30 mars 1972) ;*

*Clarificateur de Mots : capable de faire fonctionner un électromètre, de faire la méthode 2 et la méthode 4, d'assesser des listes préparées et de faire de bons TRs ;*

*Vol. 0 de l'OEC (si ce n'est pas fait pendant l'OEC) ;*

*Vol. 1 de l'OEC (si ce n'est pas fait pendant l'OEC) ;*

*Les HCOPLs de la Série sur l'Organisation ;*

*Les HCOPLs de la Série sur le Personnel ;*

*Les HCOPLs de la Série sur les Données ;*

*Le PR devient un sujet (bandes du FEBC) ;*

*Chapeau du Mini-Cours de Superviseur de Cours (HPCSC complet pour l'ESTO des ESTOs) ;*

*Textes sur le Triangle d'ARC ;*

*Dianétique 55 ! ;*

*Les HCOPLs sur le FP (recueil sur les finances) ;*

*Les HCOBs sur les phénomènes PTS ;*

*Les HCOBs et HCOPLs sur les DBs et SPs ;*

*Les HCOBs sur la psychose ;*

*La Tech d'investigation du HCO ;*

*La Série des Bandes sur l'Officier d'Etablissement ;*

*Les HCOPLs de la Série de l'Officier d'Etablissement ;*

*LRH ED 174 Int (1972), PERCÉE SUR L'ÉTUDE ET LA TECH ;*

*HCOPL du 9 avril 1972, LE MANIEMENT CORRECT DE LA CONDITION DE DANGER.*

Il y a une différence entre ce que l'ESTO lui-même doit savoir pour être chapeauté, et ce qu'il doit enseigner dans sa Division. Ce sont **deux** corps différents de connaissances.

*L'ESTO doit connaître tous les Chapeaux et Produits Finals de Valeur de toute Division qu'il chapeaute.*

*Il devrait connaître les bandes de la Série de l'Officier de Produit/d'Organisation.*

*Il devrait connaître les textes concernant les locaux et le logement.*

*Il devrait connaître les modes d'emploi et savoir comment faire fonctionner n'importe quelle machine de la Division qu'il établit.*

*Sur les bateaux, il devrait connaître les FOs.*

*Et tous les FO, FSO et CBO qui pourraient s'appliquer à un Bureau.*

L'ESTO devient parfaitement compétent pour ce qui est de son propre Chapeau et rend les autres compétents pour ce qui est de la leur. *Il doit être capable de lire et de comprendre les données d'un autre Chapeau très rapidement.*

### **CONDITIONS DE CAS REQUISES**

(Pas nécessairement dans l'ordre du programme)

Les TRs à la dure

Les TRs administratifs

OCA pas en dessous de la ligne médiane

Physiquement bien portant



Gains de cas

C/S 53 jusqu'à F/N sur la liste

En cas de drogues, Rundown complet sur les Drogues

GF 40RR jusqu'à F/N sur la liste

Le Rundown du HAS

F/N sur le formulaire blanc

Liste de correction sur l'étude

Méthode 1 de Clarification de Mots

### **CYCLE DE CHAPEAUTAGE**

Le cycle de chapeautage des ESTOs et des Membres du Personnel est de **chapeauter** un peu et d'obtenir de la production, de chapeauter davantage et d'obtenir de la production, de chapeauter davantage et d'obtenir de la production. Chapeautez jusqu'à une spécialisation complète, obtenez de la production. Chapeautez pour des aptitudes plus généralisées et obtenez de la production. Chapeautez une unité jusqu'à ce que chacun puisse faire son propre Chapeau et celle de n'importe qui d'autre dans l'unité, et obtenez de la production.

Les locaux, les fournitures, l'équipement, les espaces, tout suit ce même gradient.

Mettez en place, faites produire, mettez davantage en place, faites produire.

### **FORMATION D'ESTO**

Un ESTO a deux Chapeaux :

- A) son propre Chapeau d'ESTO, dans laquelle il doit être expert ;
- B) les Chapeaux et le savoir-faire auxquels il rode les autres.

L'ESTO le plus habile apprend son propre travail et celui des autres rapidement et à fond.

Ces deux Chapeaux sont différents et doivent être maintenus séparés.

### **IMPLICATION**

L'ESTO ne devrait pas s'impliquer dans les cycles de production d'un poste ou d'une Division, sauf pour l'apprendre lui-même afin de pouvoir chapeauter de manière experte ou comprendre lui-même les HCOPLs ou la Tech qui s'y rapportent, de manière à pouvoir chapeauter et débloquer le poste.

L'ESTO doit être un expert en Méthode 3 de Clarification de Mots sur les bandes, puis enchaîner en Méthode 4.

En Europe, **il doit connaître les HCOBs, les HCOPLs et le savoir-faire traduits en langue étrangère sur bandes.**

## HCO

Le HCO remplit ses fonctions habituelles d'après les Lettres de Règlement. On ne lui demande toutefois pas d'établir l'Org dans son entier, mais il doit soutenir les ESTOs.

Les ESTOs obtiennent du personnel par l'intermédiaire du Département 1, mais ne doivent pas en dépendre uniquement et doivent passer par son intermédiaire pour approuver le personnel et les changements.

## CAPITAINE D'ARMES DE L'EXEC ESTO

Dans une grande Org, l'Exec ESTO dispose d'un CAPITAINE D'ARMES (MASTER-AT- ARMS, MAA).

Le MAA rassemble le personnel, mène tous les exercices, effectue les enquêtes d'éthique nécessaires, en particulier pour l'Exec ESTO, et aide à chapeauter les Officiers d'Éthique de l'Org. Il ne les remplace pas. Il remplit les autres tâches qui lui sont confiées.

## CONFÉRENCE DE PRODUCTION

La CONFÉRENCE DE PRODUCTION est menée par le C/O ou l'ED (ou son Adjoint). Elle rassemble les têtes de Division de l'Org, étant donné que chacune d'elles est un OFFICIER DE PRODUIT.

Elle établit les cibles et rapporte où elles en sont.

Étant donné que le C/O ou l'ED en tant qu'OFFICIER DE PRODUIT mène des enquêtes, fait des évaluations et écrit des programmes, certaines actions de la conférence de production consistent à fournir des données pour débloquer. La Tech utilisée est celle de la Série sur les Données, l'OEC et les FOs. (La principale raison des échecs d'une telle conférence se révélera être : A) travailler d'après de mauvais pourquoi, B) un manque de connaissance de la tech de conférence, qui consiste principalement à préparer son sujet pour la conférence [CSW] avant qu'elle ne commence, pas pendant qu'elle a lieu, et à ne pas monopoliser le temps de la conférence).

Donc, le succès de la conférence de production dépend de :

1. Trouver et agir d'après des pourquoi corrects ;
2. Fixer des cibles pour les produits finaux de valeur de chaque Division ou Département qui échange avec la société environnante contre de l'argent ;
3. S'assurer d'une préparation appropriée (programmes intelligents) ;
4. Débloquer les programmes de production ;

5. Obtenir des **choses faites**, pas des inexécutions ou des demi-exécutions, car dans l'Org elles vont devenir des accumulations dissimulées de travail en retard ;
6. Arriver à la conférence en étant préparé ;
7. Ne pas monopoliser la conférence ;
8. La tenir vraiment à l'heure.

*C'EST À L'EXEC ESTO DE CHAPEAUTER ET D'OBTENIR UNE CONFÉRENCE DE PRODUCTION PROFESSIONNELLE ET EFFICACE.*

### **CONFÉRENCE DES ESTOS**

LA CONFÉRENCE DES OFFICIERS D'ÉTABLISSEMENT est tenue par l'Exec ESTO (ou son adjoint).

Cette conférence traite des affaires d'ESTO, débloque les cibles d'ESTO données par le C/O/ED ou les projets des ESTOs, obtient des rapports sur les Divisions et leur personnel, le chapeautage, les fournitures, les espaces, les locaux, etc.

La conférence des ESTOs se charge du planning financier en suivant la politique administrative sur le FP, auquel l'ESTO doit être rompu. (Le FP doit être approuvé par le Secrétaire de la Trésorerie et l'Officier des Opérations Bancaires de Flag. L'Org doit être gérée d'après les allocations du FBO.)

Cette conférence est régie selon les mêmes règles qu'une conférence de production.

La conférence de PRODUCTION est supérieure à la conférence des ESTOs mais ne peut pas rejeter son FP.

### **PROGRAMMES**

Les ESTOs aussi bien que les OFFICIERS DE PRODUIT travaillent d'après des programmes.

Ceux-ci sont toujours en concordance avec les n° 23 et 24 de la Série sur les Données.

### **CONSEIL DES AIDES**

Un conseil des Aides ou A/Aides (*ou bien Secrétaires Internationaux ou Secrétaires Adjoints Internationaux*) est tenu comme :

1. Une Conférence de Production, ou
2. Une Conférence de Programme, ou
3. Une Conférence d'Etablissement.

Mais jamais deux ou trois de celles-ci en même temps.

**RÉSUMÉ**

Le système de l'ESTO a déjà fait ses preuves.

Il réussira en proportion directe avec le fait qu'il :

1. Respecte la politique administrative ;
2. N'établit aucune politique indépendante ;
3. Agit uniquement dans le sens de la production ;
4. Continue à former ses ESTOs et à bien les former ;
5. Reste constamment dans la Division et y travaille activement pour l'établir et la maintenir, mieux l'établir et la maintenir ;
6. Montre aux Membres du Personnel un excellent exemple de Cadres et de Membres du Personnel compétents qui apportent une aide réelle.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

(Voir aussi la HCOPL du 9 mai 1974, *Prod-Org, ESTO and Older Systems Reconciled*, qui corrige cette HCOPL)

# ÉVALUATION ET GESTION DU PERSONNEL

## PARTIE 1

7203C02, ESTO-3

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 2 mars 1972

D'accord. Nous sommes le 2 mars 1972, et c'est la seconde conférence sur les ESTOs, les Officiers d'Etablissement.

Comme vous le savez, la technologie n'est en ce moment pas totalement couverte partout. Elle sera amendée et les Lettres de Règlement seront écrites. Vous devriez noter que le système de l'Officier du Produit/Org en est le prédécesseur immédiat, c'est un mot que vous devriez chercher ou vous allez avoir un blanc pour le reste de la conférence, c'est ce qui vient juste avant le système de l'Officier d'Etablissement. Le système de l'Officier du Produit/Org n'a pas été mis sous forme de Lettres de Règlements parce que c'était un système sur bande, il était enregistré, il a été utilisé, il a eu du succès et c'est un système qui a beaucoup de succès. Mais il avait une faiblesse mortelle, et cette faiblesse mortelle était que l'établissement ne pouvait pas avoir lieu. Et il y avait deux raisons pour cela : le foisonnement et l'urgence de la production rendent l'établissement très difficile à établir, et le personnel d'Etablissement de l'Org n'était pas assez nombreux pour couvrir les demandes de production. Et par conséquent, l'Org était relativement non-Chapeauté pendant qu'on demandait qu'elle produise, et les demandes de production alors, produisaient des quantités fantastiques de Dev-T, ce qui, alors, submergeait l'Org qui n'avait pas été établie.

Maintenant, je peux vous donner des cas et des exemples de la façon dont le Dev-T coule une Org, mais le pack de Dev-T que vous avez, et les Règlements et ainsi de suite, en parlent de façon plutôt compétente. Nous connaissons cela depuis longtemps, mais quelqu'un viendra dire : « Mais nous savons ce qu'est le Dev-T depuis toutes ces années, qu'est-ce qui est si nouveau ? » Ce qui est nouveau à ce sujet est qu'il y a et, en fait, cela apparaît dans une des phrases sur les Règlements sur le Dev-T, une petite référence au non-Chapeutage. Elle ne met pas en lumière l'importance de ce fait. La cause du Dev-T est le non-Chapeutage, et le Dev-T coule une Org. Donc, nous avons la technologie du Dev-T, mais c'est comme quelqu'un qui devient jaune quand il a la jaunisse. Vous dites : « Eh bien, il est jaune et par conséquent, maquillons-le ou quelque chose comme ça et cachons ce jaune », quand la vérité en la matière est que cette jaunisse est provoquée par une maladie du foie, et le foie s'infecte, et on devrait donner à la personne une dose de cheval d'antibiotiques et des poignées de pilules et la mettre en quarantaine. Et tous les cosmétiques du monde ne soigneront pas la jaunisse.

Donc, vous pourriez maintenir à distance le Dev-T à coups de marteau, et vous le devriez, mais vous devez reconnaître que c'est de la peau jaune, simplement un symptôme, ce

n'est pas la maladie. Par conséquent, vous avez les armes pour détecter le non-Chapeautage en repérant le Dev-T. Donc une enquête continuelle du Dev-T, qui se poursuit dans l'Org, vous mettra dans les mains les personnes, qui, vous le pensez, au premier coup d'œil, provoquent du Dev-T. Non. Cela vous donne les gens qui ne sont pas Chapeautés, et non-Chapeautés au point où ils dévorent le travail de deux autres Membres du Personnel, simplement pour s'occuper des inepties, pendant que les fonctions de leur propre poste ne sont pas faites. Donc, le Dev-T vous dit tout de suite que vous avez un Membre du Personnel additionnel en charge et que vous avez en plus un trou camouflé. Un trou camouflé est quelque chose dont on dirait qu'il y a quelque chose là mais, en fait, il y a un trou, et bien sûr, cela générera du Dev-T par lui-même. Mais la personne fait tellement de bruit que vous direz tout de suite : « Eh bien, regarde, nous avons un Qual Sec ou quelque chose comme ça, il est toujours sur mes lignes, toujours sur mes lignes. Hier justement, il disait qu'il ne pouvait avoir quiconque qui entrait dans l'Org pendant qu'il distribuait les factures aux clients. » Il est particulièrement évident qu'en tant qu'être il puisse porter le titre de Qual Sec, mais s'il ne tient pas les responsabilités de son vrai poste de Qual Sec, il générera simplement, par son absence, un énorme Dev-T, parce que les gens tout autour de lui devront porter le Chapeau de Qual Sec, et se battre avec les absurdités qui viennent de ce prétendu poste.

Donc, le Dev-T est un premier outil diagnostique pour la maladie d'une Org. Elle a la jaunisse. Une Division a la jaunisse. Qu'est-ce qui la provoque ? Maintenant, ce n'est pas un qui. Vous ne devriez vraiment pas penser en termes de qui. Comme nous disons : « Qui est suppressif ici ? Qui devons-nous virer ? Qui devons-nous tuer ? Qui a besoin d'être jeté à la poubelle ? » Ce n'est pas la manière de penser pour un Officier d'Etablissement. C'est : « Qui a besoin d'être chapeauté ? » *Hum, hum, hum, hum.* De la tête au pieds. *[Rire]* Maintenant, c'est une chose intéressante, pas vrai ? Que vous êtes vraiment en train de travailler avec un diagnostique de maladie, le symptôme de ce qui est, une maladie diagnosticable, le symptôme de ce qu'est le Dev-T. Cela signifie simplement que quelqu'un n'est pas en train de faire son travail et que non seulement il ne fait pas son travail, mais il implique du temps, de l'effort et du matériel de plusieurs autres Membres du Personnel. Et vous pouvez avoir 8655 Membres du Personnel qui sortent la production d'un seul petit garçon qui va probablement se faire taper dessus s'ils l'attrapent. *[Rire]*

Il est très facile de penser à cela en termes de malice, parce que la capacité de destruction est très grande. Et vous, en tant qu'Officier d'Etablissement, vous recevrez **continuellement**, continuellement, vous recevrez continuellement des demandes, de la production et du côté programme de l'Org, de tirer. Ils n'ont aucun Pourquoi, cela semble simplement complètement désespéré.

Les Allemands, au fait, en opérant dans les cercles de renseignement lors de la seconde guerre mondiale, **ne pouvaient pas croire** que quiconque put être aussi inefficace que les renseignements italiens. Et donc, ils ont conçu qu'ils avaient pleins d'espions, et mon vieux, ils ont pris le contrôle de cette organisation avec fracas. Il n'y avait rien d'erroné avec le renseignement italien, il n'était simplement pas Chapeauté. *[Rire]* Mais les Allemands avaient l'impression qu'ils devaient tous les envoyer dans le plus proche camp de concentration et crématorium, de leur tirer dessus, de les tuer. Et dans le désespoir des opérations, avec le financement qui vient à manquer, les réactions et émotions humaines qui

peuvent être générées sont très larges. Et la première idée exprimée, etc., est : « Ces gars nous tuent. Y a-t-il quelques lions quelque part à qui les jeter ? » Donc, si vous vous énervez automatiquement en passant par-dessus bord, en mettant à la porte, en virant, en tuant, en faisant des Comm-Evs, en tirant sur chaque personne qui vous est indiquée comme devant être abattue, vous n'aurez bientôt plus d'organisation et les gens restant seront si terrifiés qu'ils perdront la guerre, comme l'Italie l'a fait. *[Rire]*

Vous pouvez générer, de cette manière, un niveau d'insécurité incroyable dans une organisation. Les postes ne sont pas sûrs, rien n'est sûr, finalement vous entendez une rumeur qui vient sur vos lignes : « Je ne pense pas que ce serait sûr d'être un Cadre. Les six derniers qui étaient à ce poste ont été retirés. » *[Rire]* En fait, j'ai vu ceci apparaître dans les séances, je l'ai lu sur les Feuilles de Travail. « Mais je ne veux vraiment pas être un Cadre, tu vois, parce qu'ils se font toujours flinguer. » Cette sorte de chose peut arriver dans une organisation où la peau jaune est devenue très, très, très jaune, parce que les gens qui essaient de faire les choses n'ont pas nécessairement le temps d'approfondir et de trouver **pourquoi** cette Division n'envoie plus les bills (en français : factures). Et vous découvrirez qu'ils pensent que « bill » est le nom d'un ami qu'ils avaient eu une fois. Les abysses dans lesquels les humains peuvent sombrer, en termes de non-compréhension sont très, très profonds. Il n'y a pas de raison de perdre votre confiance dans le genre humain parce que, ce qui est drôle, c'est qu'ils peuvent en être sortis, également.

Nous avons *[Rire]* eu un exemple très drôle hier soir, un cas très, très drôle est arrivé. *[Rire]* Trois stewards ont glissé lors des dernières 24, 48 heures. L'un d'entre eux est tombé lourdement, un autre a cassé toutes les assiettes du plateau, un autre s'est heurté à la porte. Et donc, il y a eu, en fait, deux enquêtes, et j'ai envoyé un messenger en bas pour enquêter ceci et elle est revenue. Eh bien, la raison pour laquelle elle est revenue est qu'elle supposait qu'elle connaissait la réponse, qu'elle avait découvert ce qui n'allait pas, donc elle est revenue vers moi pour me dire qu'ils étaient simplement imprudents, vous voyez ? J'étais vraiment intéressé de connaître sa façon de penser et comment elle en était arrivée à cette conclusion et j'ai découvert qu'elle connaissait déjà la raison avant d'y aller et de regarder, et puis, elle a trouvé que ce n'était pas la raison, elle n'a pas cherché un **nouveau** Pourquoi. En d'autres mots, elle savait avant d'y aller et ayant découvert que ce n'était pas vrai, eh bien elle avait abandonné l'enquête, elle n'avait pas trouvé un nouveau Pourquoi. Vous comprenez ?

L'autre cas est un peu plus pointu, surtout parce que j'ai continué à être sur son dos en ce qui concerne l'enquête, *[Rire]* et il semblait, cela ne semblait pas possible, mais quelqu'un, le sol de la coquerie était trempé et les stewards se mouillaient les pieds et puis ils avaient des semelles en caoutchouc ou en cuir, avec un peu de graisse récupérée dans cette d'eau, ils sortaient avec des chaussures glissantes. Et ils glissaient, dérapaient et se heurtaient partout et tout le temps, et ce qui s'est vraiment passé s'est passé il y a trois jours, les gens se sont blessés pendant deux jours, c'est que la laveuse de vaisselle s'était coupée le doigt avec le lave-vaisselle. Et maintenant, elle portait des énormes gants de protection ; des gants de protection, des gants avec des longues manches ; où une partie des gants tombe sous le bras. En d'autres mots, elle est revenue et a lavé la vaisselle avec l'eau qui **remontait** les manches de ces gants et l'eau tombait sur le sol en ruisselant, en gros ruisseau.

Et le messenger lui a dit : « D'où cette eau vient-elle ? » Et elle a répondu : « Je pense que le chauffe-eau Jackson fuit », et elle regardait autour d'elle pendant que l'eau s'écoulait de ses manches sur le sol. *[Rires du public]* C'est toujours drôle. Le messenger est revenu et m'a dit qu'il y avait de l'eau sur le sol de la coquerie et j'ai dit : « Comment est-elle venue là ? » et elle me l'a dit et j'ai dit : « Bien, lui as-tu signalé ceci ? » Et elle m'a regardé d'un air vague et a dit : « Eh bien, non. » *[Rire]* Donc j'ai dit : « Tu retournes là-bas et tu lui dis d'enrouler les manches de ses gants *[Rire]* et tu lui dis d'où l'eau vient. » Et elle a fait ça et celle qui faisait la vaisselle l'a beaucoup remerciée. La laveuse de vaisselle a été grandement soulagée de découvrir la façon dont le sol était devenu mouillé. *[Rire]*

Maintenant, c'est une investigation originale et l'Officier d'Etablissement pensera que c'est en dehors de son champ d'action, parce que ce n'est pas un programme qui a été envoyé par l'Officier Commandant. Ce n'est pas un programme formel, c'est quelque chose, c'est simplement quelque chose que vous devriez faire *[Rire]* 16 heures par jour en tant qu'Officier d'Etablissement. Découvertes continuelles, continuelles de Pourquoi, parce que c'est la raison pour laquelle vous ne pouvez pas Chapeauter, c'est la raison pour laquelle ça ne fonctionne pas, et cela a affaire avec un individu. Et le savez-vous, il y a toujours un Pourquoi.

Maintenant, au niveau du commandement, ces découvertes ou entraînements qui, ensuite, arrivent à un Pourquoi et à un programme formel de « fais ceci », « fais cela », « fais cette autre chose », sont élaborés normalement tout à la fin et ont des cibles et certaines choses doivent être faites en ce qui concerne ces cibles. Vous en avez un exemple, un qui vient juste d'arriver, et qui donne à l'Officier d'Etablissement quelque chose à faire dans chacun de ces cas. Et j'ai découvert que la seule personne qui pourrait le faire serait l'Officier d'Etablissement. Il n'y avait personne d'autre pour une communication si directe, il n'y avait rien que vous puissiez faire différemment. Il y a généralement un Pourquoi.

Ce n'est pas que les gens **ne vont pas** expédier les envois en nombre, il y a généralement une énorme **erreur**. Maintenant, ce serait un niveau d'investigation de commandement, évaluation et programme. La stat d'envois en nombre est basse, zig, zig, zig, investigation, il inspecte et découvre ceci, il demande cela, il pose des questions à quelques Officiers d'Etablissement et ainsi de suite, et il trouve un **Pourquoi**. Il trouve le grand et large Pourquoi général. Ils n'avaient pas de timbres. *[Rire]* Les timbres n'avaient pas été planifiés financièrement dans la dernière FP (Planification Financière), *[Rire]* et la raison à ceci, ce n'est pas qu'il n'y avait pas d'argent, mais qu'il n'y avait pas de FP numéro un fait par Joe Smogesboeg pour Keokuk<sup>14</sup> et appliquée à cette Org sans d'autres questions ou... *[Rire]* Ce sera quelque fichue ligne croisée bizarre qui met simplement un terme aux choses. C'est une production, c'est une cible et une enquête de production. Vous ne devriez pas trop avoir à faire avec cela jusqu'à ce que cela se réduise à remédier au non-Chapeautage qui provoquerait ceci, et à ce moment-là vous devez faire quelque chose avec ça. Donc, il existe toujours une cible ou deux coups de pied qui ont affaire avec le non-Chapeautage.

J'en ai trouvé un. Il y avait un Pourquoi de non-Chapeautage direct juste hier soir. J'ai découvert qu'un dossier, pour être capable de dire la différence entre un type de revenu et un autre type de revenu dans l'Organisation Maritime, avait occasionné à la Division de la

---

<sup>14</sup> **Keokuk** : petite ville dans l'Iowa. Utilisé ici dans le sens de petite ville perdue au milieu de nulle part.



Trésorerie de ne jamais travailler à collecter de l'argent, parce que l'argent qu'elle avait et collectait ne lui appartenait pas. Ils ont immédiatement supposé que ça leur appartenait et puis, ils ont négligé une **énorme** quantité de recouvrements parce qu'ils, eh bien, ils n'en avaient pas besoin et tout allait bien. C'est comme si vous disiez que la Compagnie de Biscuit Bide-a-Wee disait qu'ils, disait que les Biscuits Uneeda sont solvables, donc qu'on n'a pas besoin de s'en préoccuper. Vous ne pouvez pas imaginer cette stupidité et vous ne la croiriez pas, mais demande [Tape sur le bureau] après demande [Tape sur le bureau] après demande [Tape sur le bureau] après s'il vous plaît, [Tape sur le bureau] **mon Dieu**, après pratiquement des hurlements de : « **Donne-moi les revenus de 1971 pour l'Org A** », [Rire] vous ne pourriez pas, vous ne pourriez pas. Tout était là sur son bureau. Les revenus de l'Org A étaient considérés comme étant les revenus de l'Org B. Et donc, pourquoi toute cette agitation ? « Il y a plein d'argent. L'Org B fait des quantités fabuleuses d'argent. »

Vous dites que rien ne peut être aussi stupide. Eh bien, ça peut être plus stupide que cela. « Il y a plein d'argent en Suisse. Pourquoi devrions-nous faire de l'argent ? » [Rire] Je sais que cela vous submerge simplement. Vous dites : « Bien, la vache ! Comment quelqu'un peut-il penser cela ? » Et ça ne se résout pas jusqu'à ce que je le réalise soudainement et puis qu'il soit prouvé que les gens ne connaissaient pas un seul petit bout du Règlement financier sur ce sujet, pas le moindre petit morceau, pas un simple paragraphe. Les revenus doivent être plus grands que les dépenses, c'était inconnu.

Maintenant, il y a un bien plus subtil qui n'était pas connu ; bien plus subtil. L'Organisation du Management doit être soutenue par l'Organisation de Service qui lui est attachée. Et c'est dans le Règlement et ce n'est pas un gag, parce que si l'Organisation du Management est si nulle qu'elle ne peut pas rendre solvable l'Organisation de Service à côté d'elle, elle n'a aucune raison d'essayer de se remplir les poches avec des revenus d'organisations éloignées, distantes. D'accord ? Donc que le Règlement veut dire ce qu'il veut dire. C'était l'ignorance de ces deux Lettres de Règlement qui a mis en avant le fait qu'il y avait une ignorance totale de tout Règlement financier de Scientologie dans cette zone du management. Pourquoi était-ce inconnu ? Quelqu'un a dû dire à un moment ou à un autre : « Nous n'avons pas de salaire proportionnel dans cette Org, par conséquent le Règlement ne s'applique pas. » Et je sais qu'avant cela, il a été déclaré : « C'est une Organisation Maritime, donc les Règlements d'organisation des Orgs de Scientologie ne s'appliquent pas. » Je sais cela.

Maintenant, vous ne devez pas chercher plus loin que cela un Pourquoi chez quelqu'un, parce qu'il existe une chose appelée la Vérification des Désaccords. [Rire] Et la Vérification des Désaccords peut être faite dans le Département 13, et le Département 13 devrait savoir comment faire une Vérification des Désaccords sans la faire traîner pendant 6 mois. Donc vous découvrirez un de ces trucs tordus là où ça ne fonctionne pas. Ils sont très difficile à croire et donc dans le royaume de l'incroyable, il est facile d'y substituer : « Tue-le. C'est un traître, c'est de la trahison. Personne sain d'esprit ne pourrait penser cela. » Bien, cela peut être vrai [Rire] et il est peut-être dingue.

Maintenant, il existe une échelle des actions du management qui commence avec un cas et puis va dans un autre, c'est dans les Règlements, il n'y a aucune raison de la citer. La première chose à sonder est le **cas** de la personne en la matière et c'est quand vous vérifiez le

personnel, la plupart du temps pour le travail ou le recrutement. Maintenant, commencez à remplir une Org avec des gens dont les cas sont en dessous de la ligne centrale d'un OCA, et vous allez avoir des problèmes. Maintenant, et c'est élémentaire, la lecture des graphes. Maintenant, vous avez tourné la deuxième page d'un OCA, vous découvrirez que l'évaluation a produit une magnifique analyse du cas qui se lit comme un horoscope. Et c'est bien, le public les aime. C'est comme ça que je les utilise. Vous utilisez simplement et pleinement un OCA de cette manière : En bas, à gauche, en dessous de la ligne centrale, **furieusement** hors valence d'une manière frappante ; en bas à droite, but malveillant, méchamment cinglé. Et c'est tout ce dont vous avez besoin de savoir, sauf cet unique fait : une personne qui est très *Gnan-gnan* a un nombre phénoménal de significations et a un très haut OCA. Ce sont des genres de fées. Tout a beaucoup de significations. Des super significations.

« Oh, je me demandais si vous viendriez me voir aujourd'hui parce que j'ai eu hier plus ou moins l'idée que je vous ai vu regarder dans ma direction et ceci m'a parlé d'une manière ou d'une autre, quand je me suis levé ce matin, j'étais presque sûr... » C'est pas tout à fait très net. Une personne de ce genre avec des super significations et un haut OCA aura un OCA qui **baissera** en étant audité, tout d'abord extrêmement bas du côté gauche, puis très bas du côté droit, et puis reviendra dans une zone normale et sera saine d'esprit.

Je vous ai dit, dans ces quelques phrases, tout ce que vous avez besoin de savoir à propos d'un OCA, et si quelqu'un vous donne plus de significations que ceci, vous n'en avez pas besoin. C'est tout ce que vous utiliserez jamais. Maintenant, cela peut être interrompu par un D of P qui évalue un OCA, en disant aux gens ce qu'ils doivent écrire sur un OCA, en falsifiant un OCA, ou un graphe OCA qui a été fait par quelqu'un qui a été responsable des tests et qui connaît les réponses correctes. C'est habituellement résolu au moyen d'un test d'aptitudes et un test d'aptitudes, quand il s'évalue en dessous de 65, est une personne qui cassera les choses et aura des accidents. Vous ne voulez pas trop avoir affaire avec elle.

Donc, l'OCA peut être vérifiée par recouplement avec un test d'aptitudes. Croyez-moi, je vous ai dit tout ce dont vous avez besoin de savoir au sujet d'un OCA ou d'un Oxford, l'Analyse de Capacité d'Oxford ou l'Analyse de Personnalité Américain. C'est tout ce que vous avez à savoir. Maintenant, l'Analyse de Personnalité Américain n'a pas une jolie ligne centrale, c'est simplement le milieu du graphe, c'est le plus et le moins. L'OCA a un bien meilleur aspect et est plus facile à lire. Vous regardez les deux graphes et vous trouverez que ce sont les mêmes, sauf que l'un a des zones ombragées convenablement et que l'autre n'en a pas.

Ceci vous en dit beaucoup à propos du personnel, pas vrai ? Maintenant, les tests qui requièrent un point de vue pour évaluer, sont des tests avec lesquels vous ne voulez rien avoir affaire. Comme le Rorschach, le Minnesota Multi-Phase. Vous pourriez aussi bien sortir dans les champs avec une pelle, vous auriez les mêmes réponses, si vous excusez ma grossièreté. Mais le psychologue est passé dans les significations de ses propres évaluations parce qu'il est si important et le côté gauche et droit de son graphe descendront s'il était audité, [*Rire*] et puis le côté gauche et droit du graphe descendront s'il était audité et puis ils remonteront. Vous voyez que cela trouble votre test de signification, vous comprenez ?

Si quelqu'un vous donne une fois un Rorschach, vous pourrez dire simplement : Rorschach est un test de taches, et la façon de le faire est de lâcher des gouttes d'encre sur un côté d'une feuille de papier et puis de plier le papier et puis de l'ouvrir à nouveau, et maintenant il y a des taches d'encre sur les deux côtés et cela crée une tache d'encre. Et puis vous êtes supposé regarder la tache d'encre et voir ce que vous y voyez, cette sorte de chose. Si quelqu'un vous a jamais fait faire ce genre de chose, ne vous ennuyez pas à bien répondre et dites : « Je ne vois rien du tout là-dedans. » Cela ruine tout à fait le test. *[Rire]* Ou dites : « C'est de l'encre sur un morceau de papier. » *[Rires du public]* En fait, c'était un jeu pour enfants.

Maintenant, la plupart de ces tests, etc., sont nés de la phrénologie, qui est le fait de lire sur le crâne des gens pour révéler leur nature, et c'est là d'où vient tout d'abord la psychologie, et la raison pour laquelle ils sont finalement allés plus profondément et ont pensé que c'était le cerveau. Vous pensez que je plaisante maintenant, je vous fournis un fait réel.

Le QI, précisément minuté, est un autre facteur. Vous ne voulez rien avoir affaire avec quelqu'un dont le QI est inférieur à 70. Je parle maintenant du personnel. Vous considéreriez avec quelque suspicion quelqu'un dont le QI est seulement de 90, et l'audition augmentera le QI dans la proportion d'un point par heure d'audition. Ce sont vraiment les trois types de tests.

Maintenant, il y a d'autres tests, il existe quelques autres tests qui sont donnés, du genre : combien de fois pouvez-vous, combien de temps cela prendra-t-il pour mettre les cubes en place et pour avoir les pièces rondes dans les trous ronds et les pièces carrées dans les trous carrés. Ce genre de test en rapport avec l'espace, et ainsi de suite. Et ils en avaient un, et ce sont des tests très rapides et les D of P les utilisent habituellement pour déterminer la quantité d'heures d'audition nécessaires à quelqu'un ou quelque chose comme ça. Un petit, un petit test qui prend seulement cinq ou dix minutes, il ne nécessite que peu de temps. Je dis que cela prend seulement cinq ou dix minutes à évaluer, cela peut prendre plus longtemps pour le faire. Mais ces tests ont été abandonnés très tôt en Scientologie parce que Mary Sue pouvait les faire tous en une minute et 30 secondes et ils étaient supposés prendre vingt minutes ou une demi-heure. Donc, ils pensaient que le test n'avait aucune validité, parce qu'il n'y avait pas d'échelle correspondante pour une minute et 30 secondes. *[Rire]*

Maintenant, vous avez affaire, vous avez alors affaire à du personnel, avec certaines choses stables, et ces choses stables sont ces tests, et je vous ai donné maintenant les types de tests. Il y a quelques autres choses avec lesquelles vous pouvez évaluer le personnel, ce sont les dossiers du passé. Mais ce sont potentiellement de faux rapports. Mais, ils existent, cela a une certaine valeur. Les statistiques sont habituellement plutôt valables, et plus la statistique dans l'Org est élevée, plus elle est valable. La statistique individuelle du nombre d'enveloppes qu'on a oblitérées dans la journée, ou quelque chose comme ça, a tendance à être falsifiée ou à ne pas être précise. Mais plus vous allez haut, plus la statistique de l'Org représentée couvre un large éventail, plus elle est valable, elle a de la valeur.

Bien, commençons par ce qui est évident. L'Officier Commandant d'une organisation où les Terminaisons Payées et le Revenu Brut étaient très élevés, vous savez, cette sorte de chose, c'est, cela a une grande valeur. Mais pour quelqu'un qui lèche les timbres, la valeur de cette attestation n'existe pas, vous voyez, on peut en douter. Mais aucune statistique du tout et

quelqu'un qui ne garde aucune statistique de son poste, c'est aussi terriblement significatif. Par conséquent, l'évaluation du personnel peut être faite très rapidement. Elle inclut la batterie des tests, elle inclut les dossiers d'Ethique, elle inclut ses dossiers personnels et elle inclut tout enregistrement de statistiques que la personne pourrait avoir.

Maintenant, c'est très, très bien de savoir que vous pouvez vraiment avoir quelque catalogue d'évaluation. Vous vous tromperez plus dans le sens de ne pas arriver à y croire que vous vous tromperez dans toute autre direction. La personne a un dossier d'Ethique très, très épais et elle avait vraiment, vraiment tort, et vous dites : « Eh bien, c'est un bon gars maintenant et par conséquent nous aurons... » Et mon Dieu, vous avez réussi. Maintenant, une autre chose est, c'est l'étrange espoir que les gens auront, dans les organisations inférieures particulièrement, de mettre quelqu'un à un poste simplement pour avoir un corps là, et espérer que alors l'audition maniera la personne.

Maintenant, il est **vrai** que l'audition maniera une personne, mais vous, en tant qu'Officier d'Etablissement, devez connaître la technologie de l'être dégradé. Il existe deux ou trois Lettres de Règlement là-dessus, des HCOBs en rapport avec ceci qui rendent cela très, très évident et qui devraient faire partie de tout pack d'Officier d'Etablissement, parce qu'il tombera dans un trou. Les Orgs, depuis des temps immémoriaux sont tombés dans ce même trou. Oui, oui, il est parfaitement vrai qu'une centaine d'heures d'audition et tous les Grades Inférieurs Amplifiés et cette sorte de chose, et ainsi de suite, feront de cette personne quelqu'un de bien plus capable qu'elle ne l'était. C'est parfaitement vrai. Vous avez embauché un pc.

Maintenant, un Membre du Personnel est quelqu'un qui **gère** les pcs. Les pcs ne gèrent pas facilement le public et vous avez simplement mélangé vos groupes de personnel. Vous avez essayé de prendre vos Membres du Personnel parmi le groupe des pcs. Maintenant, à l'instant où vous le placez comme Membre du Personnel, il absorbera ou aura tendance à absorber toute l'audition qui pourrait être disponible pour les Membres du Personnel, et le pourcentage de F/N VGIs de vos Membres du Personnel tombera si vous avez trop de ces gens, parce que vous les auditez et vous n'auditez pas les Membres du Personnel dans l'ensemble. Par conséquent, les Membres du Personnel, au sens large, n'auront pas de séance pendant des semaines, des mois, même une année, pendant que les gens dans le Département de l'Audition continueront obsessivement à auditer Joe Schmock parce qu'il est dans un si mauvais état. Donc, vous récompensez une statistique basse et le principe de récompenser une statistique basse est le principe qui conduit les civilisations droit à la ruine. Il doit vraiment être là avec un travail, à pelleter du charbon ou quelque chose du genre, et acheter son audition.

Maintenant, vous pouvez devenir très stupide à ce sujet. « Le pauvre vieux Joe Schmock est un bon gars, envoyons-le à Flag où son cas pourra vraiment être manié. » *[Rires du public]* C'est parfaitement vrai que Flag pourrait manier ce cas, mais c'est aussi vrai que dans bien des cas Flag n'est pas prêt à le faire. Maintenant, c'est très important pour un Officier d'Etablissement parce vous découvrirez ces gens disséminés dans vos Divisions. Donc comment estimez-vous cette sorte de chose ? Eh bien, grâce aux facteurs que je vous ai fournis et par l'épaisseur de leur dossier de pc pendant qu'ils sont Membres du Personnel, plus les Vérifications à l'électromètre habituelles. Maintenant, un Officier d'Etablissement devrait

tout connaître sur les Vérifications à l'électromètre et celles-ci ne sont pas des Vérifications de Sécurité. Vous mettez simplement le gars à l'électromètre, vous regardez ce qu'il y a, c'est tout. Où se trouve son TA, a-t-il une F/N, a-t-il une Aiguille Sale ? C'est simplement une Vérification à l'électromètre, vous lui mettez simplement les boîtes dans les mains. En outre, faire une Interview, etc., avec un pc sur l'électromètre est une activité très, très intéressante parce vous trouverez immédiatement les zones chargées.

Maintenant, je fais toujours une Interview du D of P à l'électromètre. Une Interview pour le personnel, je la ferais aussi à l'électromètre, si il était survenu le fait que la personne était Membre du Personnel et que j'étais en train de chercher ce qui la bloquait. Pas quelqu'un que vous engagez de la rue. Je la mettrais à l'électromètre et j'aurais une idée, je ferais un paquet de suppositions, laissez-moi vous dire comment je ferais ceci. Je ferais un paquet de suppositions. Est-ce sa vie familiale, sa femme, son patron, est-ce une surcharge, parce qu'il ne peut pas étudier ? Je ferais simplement une petite Liste d'Assesement, voyez, je penserais à toutes les choses qui pourraient bloquer ce gars. Et avec votre expérience, vous allez trouver très rapidement ; si vous ne l'avez pas déjà trouvé, vous trouverez très rapidement, parce que c'est la survie d'un Officier d'Etablissement d'accumuler plus d'expériences en une petite unité de temps que n'importe qui d'autre dans une vie. L'expérience en gérant quelque chose.

Donc vous faites cette petite liste, vous vous asseyez et vous dites : « Eh bien Charlie, je veux te poser quelques questions maintenant. Comment vont tes trucs-machins-choses et machins-trucs-choses et choses-machins-trucs et ta vie familiale, et comment te traite ta femme ces jours-ci, et ainsi de suite, etc., et ainsi de suite » et mon Dieu, vous découvrirez que c'est son patron. Il était bloqué à cause de son supérieur direct. Sa femme demandait le divorce, ses créditeurs lui prélevaient de l'argent de tous les côtés, ces choses-là ne l'embêtaient plus du tout. Donc vous pourriez **terriblement** vous tromper en supposant que vous saviez tout à propos de cette personne. « Bien Charlie est en train de divorcer, vous savez, je pense, bien sûr, qu'il est bouleversé. » Et ça ne l'ennuie plus du tout. Vous voyez ce que je veux dire ?

Donc, faire une Interview en faisant les gros yeux au gars, en lui parlant et en essayant de lui extirper d'une manière ou d'une autre ce que c'est, je veux dire, comment se fait-il qu'il continue à être absolument incapable de remettre les dossiers dans les fichiers, et comment se fait-il qu'il soit si perturbé qu'il ne semble jamais être capable de le faire, tout ce qu'il fait c'est de les prendre et de les poser par terre. Vous essayez de Chapeauter ce gars pour qu'il fasse quelques dossiers, vous voyez, comment se fait-il qu'il ne classe pas les factures dans le fichier de base, vous comprenez ? Et vous vous disputez avec lui, vous lui parlez, vous le lui dites une demi-douzaine de fois et vous continuez à découvrir qu'il ne le fait pas, c'est bloqué, vous en êtes là. Voyez ? Et vous pouvez juste gaspiller des **quantités** de temps fantastiques et générer vous-même beaucoup de Dev-T en envoyant le gars en Cramming, en envoyant le gars faire une Vérification des Désaccords, en faisant ceci, en faisant cela, en faisant plein d'autres choses, parce que vous essayez de faire quelque chose avant de connaître le Pourquoi. Et donc, avant d'entreprendre une action importante sur un cas, vous avez intérêt à connaître le Pourquoi.

Maintenant, il existe certaines listes qui vous aideront beaucoup. Quand vous envoyez quelqu'un qui ne peut pas étudier, étudier, eh bien, il existe une Liste de Correction de l'Etude.

Nous sommes **riches** de ces matériaux maintenant. Vous prenez la Liste de Correction de l'Etude et vous découvrirez pourquoi il ne peut pas étudier. C'est une très longue et formidable Liste et c'est une action d'audition, et l'Officier d'Etablissement ne la ferait pas pour l'excellente raison que c'est une action d'audition. Et elle devrait être faite par un auditeur et elle devrait être faite à un point où elle pourrait être faite dans le programme du pc. Vous pouvez ordonner ces choses soudainement au milieu d'un programme et **démolir** pratiquement le cas. Les C/S tempêteront contre vous à ce moment-là et ils diront : « **Tu t'enlèves de mes lignes et ainsi de suite, et arrête d'ordonner à ces personnes d'être corrigées parce qu'elles sont toutes là et nous ne les voulons pas.** » Et la raison pour cela est qu'ils doivent alors ramasser les morceaux et ils sont fatigués de ramasser les morceaux et puis ils passent leurs nerfs sur les gens qui ont ordonné ces actions.

Maintenant, vous avez à présent environ 150 personnes dispersées dans toute l'organisation, des gens à qui on a posé une série de questions plutôt basses de ton. Il y a eu des reads sur ces choses. Ils disent que vous êtes en train de détruire quasiment l'organisation, vous savez que c'est sérieux, ils sont plus ou moins bas de ton, ils essaient vraiment de partir ou quelque chose comme ça, et ce genre de chose, voyez, ils sont vraiment bas de ton. Et ils ont beaucoup de reads qui n'ont pas été nettoyés. J'ai pris quatre d'entre eux, obtenu un auditeur Classe 12 pour nettoyer les quatre pcs, et ils se sont sentis **merveilleusement** bien après cela. Voyez ? Donc ces Listes de Vérifications, etc., qui, alors, n'ont pas manié, peuvent être parfois horribles. Donc, ne les faites pas en étant bas de ton ou accusatif. Vous pouvez demander au gars tout ce que vous voulez lui demander et il se sentira très bien aussi longtemps que vous ne l'invalidez pas trop durement dans vos questions.

Vous vous en sortez, vous voyez que vous pouvez facilement vous en sortir dans la zone de la Vérification de Sécurité. Quand je parle de cette petite liste : « Est-ce c'est ta femme et est-ce ceci et cela », je ne parle pas de Vérifications de Sécurité, je ne parle pas de : « As-tu vraiment volé l'argent ? » Je pourrais dire : « As-tu des Actes Néfastes ? » Mais je n'essayerais pas de lui dire ce qu'ils sont. Vous voyez ce que je veux dire ? Voyez, vous voulez simplement découvrir la zone dans laquelle il a des problèmes. Vous ne l'auditez pas. Une des premières choses que vous faites quand vous faites cela est de dire : « Je ne t'audite pas. » Ouais, vous le laissez parler de ceux-ci un petit peu et vous aurez probablement une F/N. Je ne voudrais pas transformer cela en une grande séance, mais je voudrais trouver quelque chose comme ça, que le gars ne supporte simplement pas d'étudier.

Nous avons eu un gars qui est arrivé dans une confusion totale, il était sur le FEBC. Il est arrivé là, il était dans une confusion totale, il était dans un état terrible. Chaque fois qu'il essayait de lire un HCOB, il avait essayé d'en lire un une fois dans une ancienne Org pendant qu'il était drogué ou quelque chose du genre, et les gens ont essayé de nettoyer ceci et ça n'a pas fonctionné, et il plongeait dans une sorte de *wiiiiiiihhhh* chaque fois qu'il commençait à lire un HCOB ou une Lettre de Règlement. Maintenant c'est intéressant. Il devait faire l'OEC, pas vrai ? *[Rire]* Donc nous avons tourné un Bulletin à l'envers sur le mur et on lui a demandé de le confronter pendant deux heures et il l'a fait. On mentionne ce genre de chose dans la Tech d'étude.

Maintenant, il y a ces blocages, il y a ces Pourquoi. Maintenant, cette personne est censée occuper un poste, elle est censée produire quelque chose pour l'organisation. C'est

votre point de vue. Le point de vue de l'auditeur : il essaye de faire quelque chose pour le cas. [Rire] Vous essayez de faire, quand vous faites ce genre d'action et que vous regardez les tests et ce genre de chose, vous n'êtes intéressé que par l'efficacité ou l'efficience de ce Membre du Personnel et comment son moral l'affecte. Maintenant, vous pourriez dire que c'est une façon de voir très, très cruelle pour un Membre du Personnel, une façon de voir très capitaliste, un communisme extrêmement totalitaire. Mais ça ne l'est pas. Si ce gars ne produit pas, son moral restera en bas. La production est le fondement du moral et un individu qui ne termine pas ses cycles et qui ne finit rien et ainsi de suite, n'aura jamais un bon moral. Je me moque du nombre de glaces qu'il peut avoir dans la journée, je me moque de combien de congés il a durant la semaine, je me moque de ce que vous faites pour lui. S'il ne contribue pas à quelque chose dans son environnement immédiat, c'est un chien perdu.

Maintenant, une personne qui a beaucoup de buts malveillants, une psychose, au fait, est simplement, nous savons aujourd'hui ce qu'est la psychose, il existe un Bulletin dessus, mais c'est simplement un but malveillant. Cela veut dire une claire envie obsessionnelle de détruire. Maintenant, tout le monde a quelques buts malveillants quand on pense soudainement à, à devoir faire ceci ou cela ou ce que l'on ne veut pas faire. On dit : « Mon vieux, j'aimerais me venger de ce gars » ou quelque chose comme ça. Ce n'est pas ce dont nous parlons vraiment. C'est la conduite, le but malveillant qui contrôle toutes les activités de ce gars. Et c'est un psycho, c'est un vrai psychotique.

Maintenant, il existe des gens qui sont PTS et qui agissent plutôt comme des psychotiques, et ce sont les gens qui sont « aberrés ». Ils ont simplement des points pas en place dans leurs pensées. Le psychiatre ne fait jamais de différence entre ces gens. C'est parce qu'il pense que les gens ont une maladie appelée maladie mentale. Et je vous réfère à *The Manufacture of Madness*<sup>15</sup>, c'est un exposé de ce fait. Ce n'est pas vrai, il n'existe pas une chose appelée maladie mentale, il n'existe aucune bactérie qui produit la psychose.

Donc, cela tombe dans trois groupes. Le gars a vraiment un but malveillant, mon vieux, il est là pour tout détruire. Sa vie entière est conduite par ceci, il se venge de son *grmmbl*, et il fait cela de la manière la plus remarquable. Les criminels et ce genre de personnes sont motivés de cette manière. Ce sont des gars, et ils sont très difficiles à détecter parce qu'ils dissimulent soigneusement tout pendant qu'ils tirent le tapis sous les pieds de qui que ce soit. Maintenant, ces gars sont rares. Il est très facile de dire : « Eh bien, ils ne sont pas si rares. » Mais il est très facile de dire que quiconque qui est un peu bizarre dans ses actions ou qui ne fait pas du bon boulot à son poste, est psychotique. Il peut être PTS. Un de ces gusses, quelque part dans sa vie ou dans sa famille, lui est peut-être rentré dedans avec un camion.

Donc, c'est une source potentielle d'ennui parce qu'il a un SP quelque part dans son environnement, et il agira de manière joliment dingue. [Rire] Un psycho peut faire des choses étranges ou peut-être pas. Son comportement ne contrôle pas son... il ne vous montre pas sa psychose. Le gars qui est PTS est plutôt évident. Il est en haut aujourd'hui et demain il sera en bas et il a une jolie séance et puis il tombe terriblement malade, [Rire] je veux dire, et c'est

---

<sup>15</sup> **The Manufacture of Madness** : en français « La Fabrication de la Folie ». Livre écrit par Thomas Szasz.

l'histoire de sa vie. Si vous regardez dans son dossier, vous regarderez le Sommaire du Dossier et vous verrez qu'il y a une réparation toutes les deux ou trois séances. Il... il ne peut pas rester sur un Programme, ce qui veut dire qu'il ne peut pas rester sur un Programme d'Avancement, ce ne serait pas quelque chose du genre comme finir la Dianétique avec le gars et lui donnez le Fil Direct, et ainsi de suite. Maintenant, le fait qu'il n'ait pas été amené à monter le Tableau de Classification et des Niveaux de Conscience peut être de la responsabilité du C/S. Mais en fait, s'il est PTS, eh bien, il monte un peu le Tableau de Classification et des Niveaux de Conscience et fait des montagnes russes et il doit être raccommoé et puis il monte un petit peu le Tableau de Classification et des Niveaux de Conscience et ensuite il doit être raccommoé et puis quelque imbécile le laisse monter le Tableau de Classification et des Niveaux de Conscience et il y arrive et puis tout doit être rapiécé, et puis, il va un peu plus loin et il doit être ensuite raccommoé, et c'est simplement, cela ressemble à Coney Island<sup>16</sup>. Voyez ? Il était OK la semaine dernière mais il n'est pas si bien cette semaine. Le gars peut faire des montagnes russes à son poste, vous comprenez.

Bien, ceci sera parfaitement évident pour vous si vous êtes ou non entraîné comme auditeur, juste dans le Sommaire du Dossier dans ce Dossier. Vous le regardez, le gars parcourt plutôt facilement, même lentement, même s'il a des Rundowns innombrables et ainsi de suite, eh bien, il continuera F/N VGIS, F/N VGIS, F/N VGIS, F/N. Et l'autre parcourra F/N, fera ceci et cela en Dianétique, parcourra ceci et cela, ceci et cela, BIs ou BER, Mauvais Rapport d'Examen. Et puis, F/N, puis F/N, puis haut TA, réparation de haut TA, ainsi de suite, BER, BER, F/N. Maintenant, quelque part dans le voisinage de ce gars, il est connecté avec un Suppressif et c'est tout ce qu'il y a. Il a certaines connexions familiales ou quelque chose comme ça. Il y a quelque chose qui continue dans la vie de ce gars qui est plutôt remarquable.

Maintenant, simplement ce n'est pas parce que quelqu'un est connecté avec un Suppressif qu'il va nécessairement s'effondrer. Parfois, le Suppressif le fait. *[Rire et rires du public]* Mais si vous avez un Membre du Personnel qui fait continuellement des montagnes russes, vous avez affaire à un PTS. Et les Règlements sur les PTS et ainsi de suite, sont parfaitement justes, parfaitement exacts, et nous pouvons résoudre ceci aujourd'hui. Le Rundown PTS, peut être fait par un Classe IV, et ce n'est pas difficile à faire et c'est une nouvelle réussite et cela peut être résolu. Maintenant, les cas ou les Membres du Personnel tombent dans deux catégories en ce qui concerne cette première catégorie, l'échelle du management, c'est ce dont je vous parle. Ils tombent dans ces deux catégories, si vous êtes mal loti, ils tombent dans deux catégories. Vous suivez ?

Le premier cas, vous êtes prêt à le prendre comme Membre du Personnel. Ne le faites pas. *[Rire]* Et l'autre cas, vous l'avez comme Membre du Personnel, et maintenant ? Ce sont les deux catégories. Vous résolvez le premier, ne le prenez pas comme Membre du Personnel. Le second, maintenant, qu'allez-vous faire avec lui ? Maintenant, nous sommes dans ce genre de situation quand nous héritons de l'erreur de l'Officier de Recrutement ou du Département Un d'antan. Maintenant, qu'allons-nous faire avec ce gars ? Allons-nous tuer tous ces oiseaux ? Non. Mais il y a une chose appelée Conseil d'Aptitude, et une personne peut être envoyée devant un Conseil d'Aptitude, mais en toute justice, une personne ne devrait pas être

---

<sup>16</sup> **Coney Island** : parcs d'attraction situés à New York, au sud du quartier de Brooklyn.



simplement envoyée devant un Conseil d'Aptitude et débarquée. Non, non, non, parce cela amène une terrible insécurité, et c'est une sacrée mauvaise chose à faire. On a besoin d'une Court ou d'un Comité d'Evidence pour mettre quelqu'un devant un Conseil d'Aptitude, simplement comme cela.



# EVALUATION ET GESTION DU PERSONNEL

## PARTIE 2

7203C02, ESTO-4

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 2 mars 1972

Maintenant, vous ne débarquez normalement personne à moins que les termes de son contrat ou son formulaire de candidature de Membre du Personnel ne soient falsifiés. Et vous découvrirez que ceux qui sont défavorisés les ont falsifiés de toute façon. Ils ont certifié qu'ils n'avaient pas de dettes et ils doivent 10'000 dollars, ils ont certifié ceci et cela, et ceci et cela, il y aura quelque chose de faux par rapport à cela. Eh bien, vous ne cherchez pas d'échappatoires, mais il y a un moment où vous pouvez simplement bloquer un gars pendant très longtemps, et ce temps arrive. Donc, si vous avez des gens qui sont coincés dans cette catégorie particulière, maniez-les. Et s'il y a des disparitions de poste et qu'il y a ceci et qu'il y a cela ou autre chose et que le nonsens continue, s'ils génèrent aussi d'énormes quantités de Dev-T, vous avez bien, bien meilleur temps de les mettre dans une catégorie où ils pourront fonctionner et aller mieux, et où ils pourront être supervisés directement sur des travaux simples.

Le traitement des gens défavorisés, pas simplement les fous, quiconque qui était défavorisé de n'importe quelle manière, l'état ou la forme, était traité de fou à une certaine époque. En 1846, c'étaient tous des fous. Au fait, il existe une autre catégorie, il existe une autre catégorie, entière, et la personne, la personne a simplement une mauvaise... elle vit simplement une vie étrange et farfelue. Vous pouvez faire quelque chose à ce sujet. Elle ne va jamais dormir et ne mange pas et elle brûle la chandelle par les deux bouts, vous savez, cette sorte de chose, et ainsi de suite. Vous pouvez la calmer, également. Vous pouvez lui dire : « Regarde, maintenant, écoute. *[Rire]* Tu vas aller te coucher ce soir et tu vas dormir. Je veux te voir frais et dispos demain. » Et vous serez juste étonné du nombre de fois où vous devrez faire ceci. *[Rire]* En d'autres mots, vous pouvez faire quelque chose à son sujet.

Il est... il ressemble à un mauvais risque administratif, vous voyez, sur l'Echelle Administrative, il ressemble simplement à un mauvais risque, qui doit absolument être audité, et ceci, cela devrait être fait. Vous lui donnez des petites explications, vous voyez, vous faites ceci, vous faites cela, vous vous rappelez de lui demander : « As-tu dormi ? » et « Que fais-tu la nuit ? » *[Rire]* et ce genre de chose. Et soudainement vous découvrirez simplement que le gars ne mange pas ce qu'il devrait manger, il ne dort pas quand il devrait dormir, et il a aussi quelque habitude d'un genre ou d'un autre, il adore simplement le fromage frais et ça le tue. *[Rire]* Vous savez, vous découvrirez quelque chose de bizarre. Eh bien, vous le contrôlez et vous dites : « Fais ceci et cela. » Eh bien, c'est **habituellement** votre première action. Quand

un gars tire au flanc et que vous n'arrivez pas à le faire produire et que vous n'arrivez pas à lui faire faire ceci ou cela, vous essayez de gérer cet oiseau, votre première action est simplement de le gérer, juste directement, vous savez, *boum* ! C'est toujours votre première action. Vous appelez le gars, vous l'examinez, vous trouvez un petit Pourquoi, vous le dites au gars ; maintenant vous passez à quelque chose d'autre. Je vous parle de l'évaluation du personnel, je ne vous parle pas de le gérer. Votre première action est de lui parler.

Maintenant, arrive le R, et un Officier d'Etablissement doit apprendre cet horrible petit fait, c'est que quand vous dites la vérité à quelqu'un, et pas d'une manière désagréable ou d'une autre manière, vous avez des GIs. Il est intéressant qu'un Messenger du Commodore soit entraîné à faire des allers-retours avec un message jusqu'à qu'il ait des GIs. Pourquoi ? Il aura des GIs s'il a touché la vérité. Elle aura des GIs si elle a obtenu la vérité, si nous avons eu le Pourquoi. Un étudiant qui a réussi et qui a mérité de réussir et à qui on dit qu'il a réussi, a des GIs. Un étudiant qui a réussi et qui mérite d'avoir réussi à qui on dit qu'il n'a pas réussi, a des BIs, Mauvais Indicateurs, sur-le-champ. Pourquoi ? Ce n'est pas la vérité. Vous diriez : « Eh bien, ça alors, le gars devrait se sentir bien. » Oh, non, ce n'est pas le cas. Maintenant, une personne qui n'a pas réussi honnêtement et à qui on dit qu'elle n'a pas réussi honnêtement, aura des GIs. C'est étrange, et les gens ne le croient pas vraiment, mais la manière d'avoir des GIs passe par la vérité.

Disons que vous avez fait un petit Rundown à l'électromètre avec ce gars, vous lui avez parlé, quelque chose de très décontracté, et vous découvrez qu'il est, qu'il a trois petites amies simultanément, il a promis le mariage à deux d'entre elles. [*Rire*] Vous dites : « Mon vieux, tu t'es mis dans un bazar comme je n'en ai jamais vu. Maintenant, ce que tu dois faire maintenant, c'est de régler tout ça tout de suite. » Dites-le lui. [*Halètement*] « D'accord, OK », GIs, voyez ? Il sait qu'il le devrait. [*Rires du public*] Voyez tout cela, quoi que ce soit, voyez ? Vous touchez le vrai Pourquoi, vous avez des GIs. Et la chose, la première chose à faire est simplement de le lui dire, dites-lui de le faire, dites-lui de le résoudre, c'est tout. Ne faites pas l'idiot avec ça, ne tergiversez pas avec cela, dites-le lui simplement. Dès que vous en avez plus ou moins l'idée, vous savez de quoi vous parlez et ainsi de suite, vous lui dites.

Maintenant, **si vous n'avez pas** de GIs là-dessus, ce n'est pas correct. Ce n'est pas que qu'il soit un glandeur, un récalcitrant, qu'il ne soit pas d'accord avec vous, qu'il soit simplement pourri de toute façon. [*Rire*] Vous voyez, vous arrêtez immédiatement et vous trouvez le vrai, le faux Pourquoi, vous explosez, vous aurez tendance à exploser en accusant le gars. [*Rire*] Vous n'avez simplement pas le Pourquoi correct. Vous pensez que c'est parce que le gars boit et vous dites : « Maintenant, regarde, cesse de boire, n'en prends plus, c'est tout, ne bois plus » et ainsi de suite, et BIs. Vous dites : « Eh bien, il aura bu », vous avez le caractère raisonnable de l'humanoïde qui commence à arriver. Le caractère raisonnable culturel se trouve sur votre chemin. « Eh bien, bien sûr, si on lui dit d'arrêter de boire, eh bien il aura... » Ce n'est pas le vrai Pourquoi en ce qui le concerne. Vous savez que vous avez raté. Donc vous avez intérêt à découvrir, [*Rire*] vous avez intérêt à trouver simplement comme ça.

Maintenant, vous dites qu'il n'appartient pas à un Officier d'Etablissement d'investiguer si profondément dans la vie des gens. Cela n'arrivera seulement qu'à un Officier d'Etablissement qui n'aura pas trouvé les vrais Pourquoi. [*Rire*] Les gens adorent qu'on investigue leurs vies, en fait, c'est un grand soulagement. [*Rire*] Mais le psychanalyste n'est

pas aimé sur ce point parce qu'il découvre le faux Pourquoi, il indique le Pourquoi incorrect. Le psychanalyste, l'idée du psychanalyste qui utilise la Dianétique, lui fait descendre la Piste, il découvre qu'il était fou quand il était le bébé de son père, quand ce dernier n'a pas réussi à changer ses couches. Donc, quand le gars a descendu la Piste, il lui dit : « Maintenant, la raison de ceci, ce qui ne va pas avec vous, c'est que vous haïssez votre père parce qu'il n'a pas changé vos couches. » Le gars sort et devient dingue. Vous pensez que je suis simplement en train d'exagérer, non, c'est un cas, c'est un vrai cas, une petite histoire.

Et il a commencé à essayer de me dire : « Eh bien, cela fonctionne vraiment, vous savez, ça... il haïssait son père à cause du changement de couches [*Rires du public*] et, mais je n'avais jamais réussi à lui faire se rappeler son enfance auparavant. Donc, la Dianétique, c'est OK. » Et il ne l'a jamais fait, il n'a jamais annulé la chose et il n'a jamais cherché un antérieur similaire et il n'a rien trouvé d'autre. Tout d'abord, également, il... il savait ce qui n'allait pas avec le gars parce qu'il haïssait son père, mais cependant, le gars ne haïssait pas du tout son père. [*Rire*] Vous voyez ce que je veux dire.

Donc, sachez avant d'y aller, découvrez-le, indiquez-le, dites : « Regarde. Fais-le. » Donnez-lui l'ordre, c'est tout. Peu importe comment vous avez trouvé l'information, la première action est de le lui dire franchement, si vous obtenez des GIs, vous l'avez, si vous n'avez pas de GIs, vous ne l'avez pas. Vous saisissez ? Si vous n'avez pas de GIs, trouvez alors immédiatement le Pourquoi correct. En fait, il y a un Classe VIII qui part à la dérive actuellement sur ce bateau, elle n'a probablement pas trouvé le vrai Pourquoi, et elle se sent très sombre. Nous y sommes presque arrivés mais il y avait **trop** à faire. Trop de hasards, trop de Dev-T, trop de grognements sur les lignes, trop bouleversant, et cela arrêta la production au point où vous ne pouviez simplement pas continuer à arranger ce corps, parce que c'était faux chaque jour. Vous résolviez tout et le jour d'après c'était faux, tout résolu le jour suivant et tout était faux, et le jour suivant vous le résolviez et tout était faux, et le jour d'après vous le résolviez et tout était faux. *Bowww*.

Cela devient un problème d'audition, il existe quelque chose de profondément faux. Maintenant, que faites-vous avec une personne comme cela ? La laissez-vous sur les lignes, l'insultez-vous et commencez-vous à haïr la race humaine ? Non. Nous avons le premier cas, vous découvrez ce que c'est, obtenez des GIs, vous lui dites, il le fait. Voyez ? C'est ça, c'est résolu. C'est un Membre du Personnel horriblement mauvais, qui n'a jamais travaillé auparavant. Maintenant, soudainement, il travaille bien. Voyez ? C'est super. Le prochain, vous découvrez ce que c'est, vous le lui dites, vous menez des recherches, vous faites ce qui fonctionne et ainsi de suite, et vous persévérez et vous rattrapez le coup et ainsi de suite, et vous essayez vraiment de faire que le Fichier Central soit classé. [*Soupir*] Vous comprenez ? Et le jour suivant, ça ne va pas et il les sort encore et les met par terre, et il prend ses ordres d'un docker et il, [*Soupir*], et le jour suivant... Il génère du Dev-T, il génère du Dev-T.

Il y a quelque chose que vous devriez savoir à propos de ce genre d'individu et vous devriez l'écrire à l'intérieur de votre crâne en lettres de feu. S'ils génèrent du Dev-T pour vous, ils font une scène de tous les diables à tout le monde autour d'eux, parce vous êtes l'expert, et les autres gens autour d'eux ne le sont pas et ils ne peuvent pas se défendre contre cela. Et ils essayent de travailler au milieu de tous ces hurlements. S'il génère du Dev-T pour vous, s'il est dur à gérer, c'est un **enfer** sur les lignes des autres. Vous n'avez qu'une petite portion de ce

qu'il distribue ailleurs. Et quand vous entraînez les Cadres, il est particulièrement remarquable que cette simple remarque à un Cadre supérieur amènera un regard extrêmement sidéré et puis : « Ça alors, tu sais que c'est vrai. » *[Rire]* Vous aurez une réaction considérable. Ils avaient juste, il ne leur est jamais venu à l'esprit que le gars qui générait du Dev-T pour eux à leur poste, en redescendant les lignes et hors de vue, mettait les Membres du Personnel dans tous leurs états.

D'accord, ce gars que vous ne pouvez pas gérer. Eh bien, vous pourriez lui donner un Comm-Ev ou quelque chose du genre et le débarquer, etc. Mais il existe une autre manière de gérer ceci, il y a une autre façon de gérer ceci, et vous pouvez sauver du personnel et il est plus valable de récupérer du personnel. Vous n'allez pas le pousser à l'extrême extrémité, vous lui donnez une chance et vous lui donnez toujours une chance.

Maintenant, si dans une organisation, si vous travaillez, disons, à AOL A ou à un autre endroit du même genre, vous devriez avoir une organisation appelée Equipe de Projet. Ce serait l'Equipe de Projet des Biens. Maintenant, ce n'est pas simplement quelqu'un affecté là, eh bien, laissez-moi vous montrer ce qui arrivera avec un de ces gars. Si ce n'est pas géré correctement, il arrivera les choses les plus remarquables. Vous assignez ce gars à l'Equipe de Projet des Biens jusqu'à qu'il puisse être audité et réparé d'une certaine façon. Quelque chose de très remarquable surviendra alors. Les gens utiliseront cela comme une équipe du personnel et ils le remettront directement dans l'Org. *[Rire]* Vous le mettez là-bas et ils le remettront directement dans l'Org. Parce qu'ils manquent de personnel, ils considèrent ceci comme une équipe de personnel.

Eh bien, les gens qui viennent d'arriver dans l'Org pourraient également se retrouver dans une Equipe de Projet des Biens, donc il existe une catégorie A d'une Equipe de Projet des Biens, pour les gens qui viennent d'arriver et qui apprennent les bases avant de les laisser à leur poste. Et puis, il existe une catégorie B, ceux qui ont eu une chance et qui sont remis là jusqu'à ce qu'ils soient maniés. Eh bien, les catégories B, vous avez intérêt à ne pas laisser ceux-là revenir sur vos lignes avant qu'ils ne soient maniés. Maintenant, en 1846, le psychiatre, ou l'aliéniste comme ils s'appelaient alors, ils n'avaient pas encore de psychiatres ; il gardait simplement la personne active et occupée. Et l'activité et l'exercice, et un peu de changement d'environnement et quelque chose à faire, feront des choses remarquables aux gens. Cela les extravertira, cela les maniera d'une façon extrêmement remarquable. Si, en attendant, il remonte et passe à travers, pendant son temps d'étude, les cours de base et cette sorte de chose, et qu'il met son Chapeau en place, en mettant en place ses fondamentaux et ainsi de suite, il peut avoir une autre chance. Vous découvrirez que vous mettrez en valeur beaucoup d'entre eux de cette manière. Donc, il devrait y avoir ce genre d'unité. Mais si vous gérez incorrectement...

Maintenant, disons que nous traitons le gars qui vient juste d'arriver dans l'organisation, nous le mettons dans une Equipe de Projet des Biens et il est là et il étudie pendant son temps d'étude et il acquiert ses bases et puis nous le laissons là et nous l'oublions. Voyez, l'idée autour de cela est que vous ne sortez pas quelqu'un d'une Equipe de Projet des Biens. *[Rire]* Le gars sera parqué. Si vous faites appel à lui comme Expéditeur du HCO, vous découvrirez qu'il s'est immédiatement glissé à un poste sans y être entraîné. Presque tous les échecs majeurs de poste ici, sont survenus quand une recrue est venue à Flag sans être

entraînée et qui a été immédiatement mise dans un poste organisationnel. Il n'avait aucune base. C'était la chose la moins économique dont vous avez jamais entendu parler. Quatre d'entre eux ont été mis à un poste du genre dans l'unité des Fichiers de Polycopie, huit mois plus tard rien n'avait été accompli. Ils avaient gaspillé tous ces huit mois, ils n'avaient aucune base en place.

Maintenant, si vous laissez cette Equipe de Projet de Steward ou cette Equipe de Projet du Pont ou cette Equipe de Projet d'Ingénieur ou quelque chose comme ça, se balader et être mis à des postes et à qui vous donnez des Chapeaux, tout cela va immédiatement être défait. Vous avez immédiatement un échec. Donc, c'est un travail, une place, un temps. Et quand ce travail-là, cette place-là, ce temps-là est violé, vous n'obtiendrez rien de vos ordres à quiconque de l'Equipe de Projet des Biens jusqu'à ce que le cas et l'étude soient maniés. Cela nécessite un MA (MAA) de cette Division ou Section responsable de ce pouvoir. Ils travaillent habituellement sur des projets, quelqu'un griffonne un projet pour eux : « Fais ceci, fais cela, fais autre chose. » Vous savez : « Peins ceci et astique cela et refais le sol de ceci et déplace cela. »

Maintenant, ces gars sont, en fait, en train de faire un travail productif, donc ils ne sont pas à la charge de l'organisation. Vous comprenez ? Donc, c'est un travail, une place, une chose à la fois, mais une personne qui fait partie de cette Division, prenez, par exemple, une Division du Pont. Le Pont doit fournir une personne qui, alors, est désignée comme MAA. Elle travaille avec eux et elle les rassemble et elle les fait travailler. Si elle se trouve dans la Division des Stewards, un steward qui, alors, est un membre régulier de l'Equipe des Stewards, est avec eux et leur dit où travailler et que faire et leur fournit leurs approvisionnements. Vous comprenez ? Maintenant, c'est ce qui est connu sous le nom d'Equipe de Projet, et une Equipe de Projet n'est pas quelque chose où vous jetez simplement des gens dedans et ainsi de suite. C'est quelque chose qui fonctionne parce que c'est valable. Vous en sortirez finalement quelques personnes.

Maintenant, la personne A qui arrive dans l'Equipe de Projet, quand elle arrive dans cette Equipe de Projet, quand elle comprend quelques-uns de ses fondements, elle obtient son Chapeau de Membre SO fondamental ou son Staff Status-1, son Staff Status-2, cette sorte de chose, elle apprend les fondements en étudiant lors de son temps partiel d'étude, elle pourrait monter en grade dans une Org et être chapeauté ou elle pourrait monter en grade directement dans l'Equipe de son Equipe de Projet. Maintenant, elle est postée à un poste. Vous la sortez de l'Equipe de Projet pour la mettre dans la Division où se trouve l'Equipe de Projet à laquelle elle appartient. Vous saisissez l'idée ? Maintenant, elle peut être postée en tant que poste. Vous découvrirez que les gens, dans cette Division essayeront normalement de tout mélanger dans leur anxiété à obtenir du personnel. Leur anxiété pour avoir du personnel est une méthode pour diffuser le Dev-T à toute l'organisation entière. La chose suivante que vous savez, c'est que chaque assiette dans le Département des Stewards est cassée, et si vous revoyez cela pour trouver le Pourquoi, vous trouverez que vous... il y a eu 15 personnes à un moment ou à un autre qui ont été envoyées à l'Equipe de Projet des Stewards pour la redresser. Et vous découvrirez qu'ils n'ont pas étudié, ils n'ont eu aucune audition, ils n'ont pas travaillé non plus, ils ont simplement été postés en tant que Stewards. Vous comprenez ? *Pfoah ! [Rire]* Tout le Département des Stewards se désintègrera. Le chef steward fait la cinglée et crie après

les gens et veut les tuer d'un revers de main, vous saisissez l'idée. C'est une scène furieuse et horrible.

Donc, il y a une manière pour récupérer les gens. Vous ne lui faites pas nécessairement : Commission d'Enquête, Conseil d'Aptitude, débarquement. S'il est trop embrouillé, si c'est juste trop difficile, s'il n'y a simplement aucune possibilité, jamais, et que ce gars a été engagé à tort et qu'il est, de manière évidente, un pc... Nous avons simplement un gars qui a distribué du Dev-T dans tout le bateau, il a sept mois de retard pour une permission acquise, il écrit soudainement une lettre, il veut revenir maintenant et rejoindre le bateau et ainsi de suite, et il n'y a pas d'auditeur dans la boîte qui pourrait l'auditer, sauf un. Il veut revenir parce qu'il est prêt pour plus d'audition. Vous voyez où se trouve maintenant le pc, la différence entre un pc et un Membre du Personnel ?

Si votre Membre du Personnel est impliqué dans les affaires où il est impliqué, il gère le monde. Et croyez-moi, il n'a pas de temps d'avoir des pcs en plus qu'il doit aussi gérer, parce qu'il ne va pas y arriver. La quantité de Dev-T l'engloutirait, l'intérioriserait et il ne serait pas capable de fonctionner. Donc c'est votre catégorie numéro une. La première chose, c'est le gars, est-il OK ? N'est-il pas OK ? D'accord, il n'est pas OK, je vous ai donné les méthodes pour établir qu'il n'est pas OK, je vous ai donné les méthodes pour le gérer quand il n'est pas OK. Et si vous regardez bien ces choses, vous découvrirez que c'est une espèce de tech standard comme l'audition du Fil Direct d'ARC avec un pc. C'est de la tech administrative standard. C'est ce que vous faites.

Maintenant, la deuxième catégorie, le gars est parfaitement OK et ainsi de suite et vous allez l'entraîner et le faire progresser, vous allez le chapeauter et vous allez vous éloigner. Et la prochaine chose à savoir, quand vous avez une Division qui fonctionne, que tout va bien, que le gars peut être chapeauté et qu'il va étudier et voir, *ratatatatatata*. La catégorie numéro une est celle avec laquelle vous allez vous enliser.

Maintenant, vous pourriez vraiment, en tant qu'Officier d'Etablissement, être **complètement** obsédé par ceci. Nous avons eu un Officier d'Etablissement en entraînement qui faisait cela. Il était obsédé par un Membre du Personnel qui ne pouvait pas faire son travail et il passait **tout son temps** dans cette Division en essayant désespérément que ce gars soit chapeauté et qu'il fasse son travail. C'était la récompense d'une statistique basse et quand il a terminé, il n'y avait plus de Division. Vous voyez cela ?

Maintenant, savez-vous qu'un C/S peut être obsédé de la même manière ? Il ne fait pas les étapes normales pour se donner des auditeurs entraînés. Il colle. Il continue simplement à leur écrire, disons, il continue simplement à leur écrire, à leur écrire, à leur écrire des notes, à leur écrire des notes, à leur écrire des notes, à leur écrire des notes. Les notes sont de plus en plus énervées, il y a de plus en plus d'adrénaline, ces choses énervent les gens, amenant du fluide glandulaire dans ces notes. [*Rire*] Il est collé. C'est comme s'il avait... il avait un procédé en trois parties et il continue à parcourir la partie une, partie une, partie une, partie une et il n'audite jamais la partie deux ou la partie trois, et donc, bien sûr, le pc ne se remet jamais. La situation n'est pas gérée parce qu'il y a trois parties dans ce procédé. Maintenant, je vais vous montrer comment cela peut devenir mauvais. Donc, le C/S qui est un Officier d'Entraînement et quelqu'un qui devra entraîner, et cela arrivera, tôt ou tard, vous découvrirez



et vous direz : « Eh bien, mon Dieu, c'est un Classe XII ou quelque chose comme ça. Nous savons tous cela, oh oui. »

Un auditeur connaît très rarement quelque chose à l'administration ou aux procédures administratives et c'est une de ses faiblesses. On fait d'un gars un Secrétaire Exécutif du HCO simplement parce qu'il est Classe VIII, mais il n'a jamais ouvert un livre sur le sujet de la Tech standard de HCO. En d'autres mots, on n'a pas un Secrétaire Régional du HCO et on a perdu un auditeur. Donc vous allez devoir chapeauter ce genre de types parce que cela va arriver. Maintenant, c'est une chose vraiment terrible quand vous avez un gars qui a une Classe d'auditeur élevée qui est aussi un administrateur entraîné. Oh, ouah, c'est, c'est une bombe, c'est magnifique, terrible. Mais cela peut être aussi inversé, vous pouvez aussi avoir un Membre du Personnel qui ne connaît même pas le Triangle d'ARC, et cependant, il sait quelque chose à propos de la tech administrative mais il échoue tout le temps, tout le temps, tout le temps. *[Rire]* Et vous découvrirez finalement qu'il ne connaît pas le Triangle d'ARC.

En d'autres mots, il ne connaît pas de **Tech**, il ne connaît pas certains HCOBs, et vous découvrirez des gens à des postes administratifs dire : « Les HCOBs n'ont rien affaire avec nous. » Et vous découvrirez des gens à des postes de Tech dire : « Les HCOPLs n'ont rien affaire avec nous. » Et vous trouverez les deux conditions. Donc voici un C/S et il ne fait pas d'auditeurs, pour une raison ou une autre, il ne peut pas faire d'auditeurs. Et il continue à leur parler, et il vous dira, si vous essayez de le chapeauter et d'établir ceci, il vous dira : « Mais, mais, je continue simplement... je... je leur dis tout ce que je sais, j'insiste là-dessus, je les envoie en Ethique et parfois et ou, mais je... je... je... je suis les règles, je continue à les envoyer en Cramming encore et encore. En fait, à ce moment même, je n'ai que trois auditeurs parce que tous les autres sont en Cramming. » Maintenant, ce C/S est collé à la deuxième étape. Il a fait la première et la deuxième mais il n'a pas fait la troisième. Et il continuera à faire la première et la deuxième encore, encore et encore, et il va simplement se casser la figure. Il ne fait pas toute la procédure. La **troisième** est la Révision.

Donc, vous l'instruisez, c'est sûr qu'il sera parfaitement désireux d'écrire des instructions à un auditeur quelques fois. Ensuite, vous êtes parfaitement désireux que ce gars soit... vous êtes parfaitement désireux que ce gars reçoive un Cramming. « Ouais, nous faisons des Crammings, nous avons un bon Officier de Cramming qui trouve le Pourquoi, pourquoi le gars a débloqué et il lui donne un Cramming et il fait tout ce que vous avez dit et le gars revient à son poste et quand il revient, il lui donne à nouveau un Cramming, c'est un bon Officier de Cramming, un Officier de Cramming brillant. » Tout l'HGC s'écroule simplement, parce qu'il a oublié la troisième étape, la Révision. Vous donnez des Crammings, des Crammings et des Crammings, puis vous dites : « Celui-ci ne va pas y arriver. » C'est une Révision.

Maintenant, une Révision est une chose spécifique. C'est juste une Méthode 4 qui consiste simplement à trouver à l'électromètre tout mot mal compris en rapport avec une partie spécifique des matériaux, de la Clarification de Mots. De très, très haut niveau, l'autre Tech, et très facile à faire et une que vous devriez vous-même savoir faire. « Que ne comprends-tu pas dans ton Chapeau ? » Une question trop vague. « Y a-t-il quoi que ce soit dans cette PL, y a-t-il un mot mal compris dans cette Lettre de Règlement ? » Et vous essayez d'y arriver, vous n'y arrivez pas. « Y a-t-il un mot mal compris ? » et vous avez un read. Vous

dites : « Qu'est-ce que c'est ? » On l'éclaircit, on éclaircit cela. C'est tout, *bing*, c'est bien. Ce n'est pas une Méthode 2, cela ne stoppe pas l'audition, cela ne ruine pas le cas et n'énerve pas les C/S.

Donc, le gars omet de l'envoyer en Révision et la Révision consiste simplement à utiliser la Méthode 4 sur cet ensemble particulier des matériaux. On fait faire habituellement un examen. Et cet ensemble particulier des matériaux, et ainsi de suite, il ne sait rien à ce sujet, donc on prend tout cet ensemble de matériaux et on le lui fait refaire. Et on le fait, on fait une Méthode 4. « Mot mal compris, un mot mal compris ? » et on le clarifie et le gars réétudie cela, et il perfectionne une autre chose qu'il ne connaissait pas bien et ainsi de suite, et il revient et recommence à auditer. D'accord.

Donc, nous avons l'intention de l'instruire cette fois, de l'instruire, et nous lui écrivons des C/S qui sont OK et puis nous l'envoyons en Cramming et nous l'envoyons en Cramming et nous l'envoyons en Cramming et il est à nouveau trop bête. Qu'est-il arrivé ? Devons-nous le tuer ? Non, nous l'envoyons en réentraînement. Maintenant, qu'est-ce que le réentraînement ? Le réentraînement consiste à refaire le cours **en entier**, comme tout nouvel étudiant devrait le faire, du début à la fin. Un auditeur est autorisé à faire une Révision, une Révision et c'est tout. C'est tout ce que n'importe qui voudra dépenser. Rappelez-vous, c'est cher, vous dépensez de l'argent, vous dépensez de l'argent de l'auditeur, vous dépensez de l'argent de Superviseur et ainsi de suite, en faisant ce genre de chose. Vous dépensez quelque chose quand vous maniez un Membre du Personnel, ou quand vous ordonnez de le manier, vous dépensez de l'argent, vous dépensez de l'argent de l'audition, vous dépensez de l'argent de Superviseur et ainsi de suite, vous dépensez de l'argent de l'Org. Donc, ne le dépensez pas toujours avec le même gars.

Maintenant, une fois ou une autre vous aurez, j'espère que cela ne vous arrivera pas mais c'est possible, vous en tant qu'Officier d'Etablissement, vous vous retrouverez dans une position où vous découvrirez soudainement que la troisième étape manque. Ils ne l'ont jamais faite. « Oui, eh bien, nous ne pouvions pas leur demander d'aller en Révision parce que cela les aurait mis en Rupture d'ARC. » Nous avons découvert cela l'autre jour. « Nous n'envoyons jamais un gars en Cramming parce que cela pourrait le mettre en Rupture d'ARC. » Qu'en est-il de tous les pcs qu'il a mis en Rupture d'ARC, vous voyez ? « Euh, ne pense pas à ceux-là. »

*[Coupure de la bande à cet endroit.]*

... quelqu'un sur quelque chose. Pas des auditeurs, ils n'ont simplement jamais fait faire une Révision à quelqu'un sur quelque chose. Et vous découvrirez qu'ils ont tous été en Cramming, encore et encore et qu'on leur a fait de la Clarification de Mots et qu'ils ont été envoyés en Cramming et qu'ils ont jacassé et qu'ils ont été envoyés en Ethique, et qu'ils ont gueulé et qu'on les a envoyé en Ethique et envoyé en Cramming.

C'est la troisième étape qui manque, ils n'ont jamais eu de Révision. Et qu'est-ce qui manque normalement ? Il manque, dans l'étude, un gradient qui doit être découvert. Ils ne peuvent pas apprendre pour une raison ou une autre, ou ils ne peuvent pas le faire pour une raison ou une autre. Et personne n'a envoyé le gars le lui faire faire, personne ne l'a envoyé à l'Equipe de Projet de Steward, personne ne l'a envoyé à l'Equipe de Projet de Pont afin qu'il **fasse** quelque chose, d'être capable de confronter du MEST, d'être capable d'être là dans

l'univers au lieu d'être simplement assis là à imaginer-imaginer-imaginer-imaginer-imaginer. Voyez ? Personne ne l'a fait extérioriser, personne ne l'extravertit, ne lui fait regarder vers l'extérieur, atteindre l'extérieur, personne ne lui fait faire ceci et toute la chose a pris du retard. Et vous êtes dans la position horrible de devoir envoyer les trois-quarts d'une Division en Révision de leurs Chapeaux ou en Révision de, ou dans l'Equipe de Projet de Steward et vous n'avez plus du tout de Division. C'est fini. Parti. Que faites-vous ? Vous les envoyez. *[Rire]* Héroïque, pas vrai ?

Bien, si vous enlevez à ce point les Stewards, vous n'aurez plus de nourriture sur le bateau, donc vous devrez avoir ici quelques bonnes idées à employer d'une manière ou d'une autre, ou l'Officier du Produit commencera à crier comme un dingue. *[Rire]* Mais vous pourriez résoudre quelque chose là en vous arrangeant pour qu'il y en a un ou deux qui viennent à la fois, pendant que l'équipage mange la nourriture qui avait été brûlée ou... Vous vous heurtez à des difficultés ? Eh bien, en fait, ce que vous faites, c'est que vous, vous faites simplement en sorte que les gens présents se démènent comme des fous dans tous les sens, vous les tuez simplement s'il y a un quelconque Dev-T survenant quelque part. Vous, vous dites : « Ce sont tes lignes, c'est ton travail, voyons la production de ton travail », et vous commencez à prendre les gars l'un après l'autre pour la Révision. En d'autres mots, vous gardez le fort, ce qui veut dire simplement par la force principalement. *[Rire]* « C'est tout, *yep*, c'est tout. Tu dois, tu dois le faire, c'est tout. Je suis désolé, je sais que c'est dur, que tu n'as pas le droit de monter, *[Rire]* de monter sur le pont solarium chaque jour et d'étudier, mais ton travail, juste maintenant est de peler les pommes de terre. Donc, je suis sûr que tu peux faire cela. »

Maintenant, vous pouvez trouver un Pourquoi correct et vous pouvez le faire émerger. Maintenant, votre expertise est vraiment testée à sa limite absolue. Maintenant, vous êtes vraiment un expert parce que vous gérez les gens qui auraient dû aller en Révision depuis longtemps, qui auraient dû y avoir été. Vous découvrirez des gens dispersés qui n'ont jamais fait les fondements, ils ne savent pas pourquoi ils sont là, ils n'ont eu aucune orientation. La première chose à déduire à leur propos, faussement, est qu'ils sont mauvais, qu'ils sont fous, et l'erreur à ne pas commettre est de les tuer instantanément. Je vous donne les moyens par lesquels vous pouvez les gérer. La chose correcte à faire à ce propos est de comprendre, de comprendre pourquoi, de les mettre à leur poste d'une quelconque façon, et ils n'ont jamais fait leurs fondements, eh bien, si vous pouvez vous passer d'un qui n'a jamais fait ses fondements et qu'il n'y en a qu'un, vous êtes très chanceux. Et renvoyez-le immédiatement à ses fondements. *[Rire]* Mettez-le à l'Equipe de Projet de Pont, à l'Equipe de Projet de Steward, quelque chose comme ça, Equipe de Projet des Biens, vous savez, et faites-lui faire ses fondements et ainsi de suite et faites-le revenir pour continuer, c'est bien.

Mais que faire si vous avez neuf personnes dans la Division et que vous en avez huit dans ce cas-là ? Maintenant, vous êtes vraiment dans un..., vous allez vraiment, vous devez vraiment être alerte. Vous aurez besoin de chaque petite ruse que j'ai été capable de vous enseigner *[Rire]* pour que le gars vous dise quelque chose pour que vous puissiez maintenant découvrir quelque chose. Ce n'est pas, vous savez, l'arnaquer sur quelque chose, c'est au-delà, vous devez être alerte.

Donc, ne pensez pas que vous n'allez rien évaluer. Je dirais que la quantité d'évaluations que vous ferez en un seul jour, si elles tombaient à quatre, serait un jour d'évaluations très, très tranquille. Vingt, oui. Mais, ce n'est pas le type d'évaluations que vous faites en l'écrivant et en rédigeant un gros programme. Vous faites votre évaluation, vous avez le Pourquoi, vous faites un petit plan et vous *boum*, c'est l'ordre. *[Rire]* « Remonte les manches de ces gants. » Vous saisissez ?

Maintenant, vous gérez, vous gérez des êtres humains et ils ont des sentiments et H E et R (Emotion et Réaction Humaines) est une denrée, définitivement, l'émotion et la réaction humaines sont définitivement une denrée, et quand c'est mal géré, Dieu nous vienne en aide. C'est géré correctement en trouvant les Pourquoi corrects, en indiquant l'action correcte, et en étant très franc et en n'étant jamais raisonnable à ce sujet. Une fois que vous l'avez trouvé, c'est tout. Maintenant, vous aurez certaines personnes avec qui cela ne fonctionne pas, ça ne fonctionne pas de manière évidente, parce qu'ils ne s'améliorent pas du tout. Mais vous voyez, vous êtes de retour au gars qui est un genre de pc. Maintenant, vous devez décider ce que vous allez faire de lui, *[Rire]* et que va-t-il faire dans l'Equipe de Projet des Stewards ou où va-t-il aller, comment va-t-il faire ses fondements et ainsi de suite, parce que c'est une situation d'audition.

Maintenant, il va être nécessaire d'avoir un maniement en profondeur de l'être qui est sorti des rails. Il est très loin des rails, vous ne serez pas capable d'y arriver, parce qu'il est fondamentalement hors communication, quelqu'un d'autre détermine ses buts, il a des problèmes qu'il ne pourrait même pas... il ne sait même pas qu'il les a. Après l'avoir audité pendant des heures et des heures et des heures, encore et encore, l'auditeur y arrive finalement, le gars y arrive finalement et réalise qu'il a tout le temps un problème avec sa mère, mais que sa mère est morte depuis vingt ans. *[Rire]* En d'autres mots, vous examinez l'aberration, l'aberration. Vous n'examinez pas la folie. L'aberration est simplement le fondement des points non en place.

Je n'ai probablement pas rendu ceci très clair pour vous, au fait. Il y a le fou, le PTS et l'aberré. Il y en a trois, il y a trois catégories d'êtres qui produisent un comportement non optimum. Ce sont trois choses entièrement différentes. Le fou, vous le détectez grâce aux graphes et au comportement et ainsi de suite. Le PTS, au fait, il se lamente beaucoup et devient bizarre, fait des hauts et des bas et a l'air d'avoir les yeux enfoncés, ou parfois, sur une bande émotionnelle différente, il devient soudainement antagoniste et puis il est gentil et puis il est à propitiation, et c'est bizarre, c'est un comportement non optimum. PTS. Et puis aberré, le gars pense que c'est parfaitement correct de verser la levure dans la cheminée. Il est simplement aberré, il a des points non en place. C'est géré au moyen d'une Liste HC. C'est appelé une Liste HC parce qu'il y a eu, une fois, quelque chose qui s'appelait un Conseiller Hubbard et la Liste est encore là et c'est une Liste de points non en place et c'est simplement assésé. Où le gars a-t-il des points non en place entrecroisés sous son crâne, en ce qui concerne les Séries sur les Données ? Et cela lui donne l'air très stupide. Donc il existe cette autre catégorie. Je devrais souligner très précisément pour vous ces trois-là. Le fou, il retirera le tapis. Le PTS, il sera simplement sur les lignes de chacun. L'aberré, il fera des erreurs stupides incroyables. Le fou fera des erreurs qui ne sont pas des erreurs. Il connaît à chaque fois la meilleure façon de le faire *[Rire]* mais s'il le fait de cette façon, oh mon vieux.

Maintenant il... il est plutôt rare, heureusement. Maintenant il y a vos trois catégories à l'échelon le plus bas du personnel. Quand vous remontez, vous n'avez pas à vous préoccuper de ce sujet. Vous n'avez plus du tout à vous faire de souci.

Maintenant, la stupidité et l'essence de la stupidité peuvent ne pas être produites uniquement par des points non en place, cela peut n'être que des données manquantes, mais c'est autre chose, et c'est le gars qui n'est pas entraîné ou chapeauté et qui a manqué des gradients. Il ne sait pas ce qu'est un éplucheur de pommes de terre, il n'a jamais été vérifié sur ceci. Vous voyez ? Vous vous heurtez à cela tout le temps, c'est, c'est normal ; mais ce qui est omis, c'est de la technologie. Maintenant, vous avez affaire en ce moment au domaine complet de la technologie omise ; là où un Membre du Personnel n'est généralement pas chapeauté, la technologie a été omise. Ce n'est pas qu'elle n'existe pas, ils ne **l'étudient** simplement pas, ils ne la **lisent** pas. Donc quiconque dont le comportement est étrange tombe dans cette troisième catégorie. Il existe... c'est une situation de points non en place, il se trouve dans une situation de points non en place, ce sont des données omises et ce sont les points non en place que vous observez sans les avoir étudié. Donc ils tombent dans ces trois catégories, le fou, le PTS et les points non en place.

Les points non en place peuvent aussi être d'autres choses, vous voyez, le gars peut vraiment avoir un point non en place de manière aberrée. Il croit vraiment que la séquence correcte des nombres est deux, un, trois et il **insistera** vraiment pour vous dire que c'est deux, un, trois. » Et vous dites : « Non, c'est un, deux, trois », et il dira : « Non, c'est deux, un, trois. » Mais vous pourriez ne pas détecter ceci, cela dans ses communications et ainsi de suite, il vous donne deux, un, trois chaque fois qu'il se retourne. Sa tête a une séquence altérée des événements. Il a été éduqué et puis il est né, voyez-vous, et puis il a commencé l'école et puis il a quitté son travail et puis il a été engagé. Sa Piste du Temps consiste simplement en toutes sortes de *wzzz-boum-boum-boum*, il pense en termes de points non en place et c'est simplement cela, c'est simplement cela.

Le plus simple de ces points est juste la technologie omise, l'étude omise, et puis vous le chapeautez. Et votre... **celui-là** est celui qui mène vers le second type de personnel administratif. En d'autres mots, il peut être entraîné, il peut être chapeauté, il peut faire ce travail, on peut le faire monter, et vous êtes dans la catégorie numéro deux. Donc ces trois mènent vraiment du plus sérieux, le fou, au PTS qui est simplement connecté avec quelqu'un qui est fou, à la personne qui a vraiment quelque chose qui n'est pas en place avec sa tête, aux données omises ce qui veut dire simplement qu'il n'a pas été entraîné, et vous êtes au numéro deux, donc vous commencez à le chapeauter.

Maintenant, si vous êtes très, très chanceux, la majorité des gens avec lesquels vous avez affaire seront du deuxième type. Ils ont simplement besoin d'être chapeautés, ils ont besoin qu'on leur dise : « Va étudier, assieds-toi là et lis ton Chapeau, confronte ton environnement », et ainsi de suite, la technologie normale, comme une lettre à la poste. Là où cela ne fonctionne pas, vous avez, vous-même, raté un gradient sur le pc. Maintenant vous commencez à revenir en arrière, maintenant vous commencez à regarder les tests, maintenant vous pouvez faire ceci, vous pouvez faire cela, vous pouvez faire autre chose. Quand vous engagez des gens, vous vous économiserez simplement, oh, une **énorme** quantité de problèmes si, à ce point-là, vous ne prenez pas un pc. « Oui, j'aimerais travailler pour

l'organisation. Oui. Pensez-vous que je pourrais avoir mes Grades tout de suite ? » *[Rires du public]* Vous répondez : « Eh bien, les candidatures viennent juste d'être envoyées et nous les trions et vous serez informé en temps voulu. » *[Rire]* Vous ne réfléchissez pas plus que cela.

Vous aurez, vous avez affaire en fait avec le personnel, vous avez affaire avec l'acquisition du personnel et vous avez affaire avec la correction du personnel, vous avez affaire avec la résolution du personnel, vous avez affaire avec des gens et vous avez affaire avec eux à un niveau différent que celui d'un auditeur. Vous avez affaire avec eux plus au niveau du prêtre jésuite qui avait affaire avec eux. Il était entraîné pour prendre le monde tel qu'il était. « Dieu a l'intention que le monde soit utilisé tel qu'il est. » Je commets probablement une terrible déformation et une terrible simplification des Jésuites, mais on m'a raconté cela une fois. Mais ceci... vous avez les gars, ils sont là, ils sont là, *yep*. Ils ne sont pas là demain, espérons-le, ils sont là aujourd'hui. Ce sont les gens que vous avez.

Maintenant, vous pouvez dire : « Bien, laissons tout tomber et ayons une entière nouvelle Division. » *[Rire]* Mais c'est à vous de faire en sorte que les gens qui sont là maintenant, comme ils sont maintenant, fonctionnels, fassent ce qu'ils font. Maintenant, vous avez seulement à prendre du retard jusqu'au point où ils ne pourront pas faire un travail suivi de Chapeautage cohérent, qu'ils n'auront pas un suivi cohérent de ceci et de cela ; maintenant, vous tombez dans cette autre catégorie. Maintenant, vous avez affaire à des gens dont vous **espérez** qu'ils deviendront comme cela. Bien, combien de temps pouvez-vous espérer ? Pouvez-vous espérer un jour, une semaine, un mois ? Combien de temps pouvez-vous espérer ?

Maintenant, vous devrez espérer de nombreux mois, avec les auditeurs. Par conséquent, le recrutement d'auditeurs est quelque chose qui commence tôt, bien avant que quiconque pense qu'il devrait commencer, et encore, vous serez toujours en retard. Donc, quand vous regardez ce gars, vous regardez un espoir. Mais vous pénétrez dans une Division, vous prenez ce qui est là maintenant. Que pouvons-nous faire avec ce qui est là juste maintenant ? C'est votre première pensée. Maintenant, votre pensée suivante est l'espoir. Comment espérons-nous qu'ils seront et ce que nous allons faire pour que cet espoir devienne réalité ? Et c'est votre mise à niveau en ce qui concerne la Scène Idéale. Mais c'est fait d'espoir et de nombreuses pertes, qui sont, que l'on doit vouloir expérimenter dans ce genre d'activité particulière.

Et je voudrais attirer votre attention sur les conseils russes et leur manière d'enseigner à l'école primaire. Ils font encore des progrès, trois pas en avant et deux pas en arrière, *[Rire]* ce qui est joliment bon. Vous avez seulement des problèmes si la grenouille avance de 5 centimètres la nuit et tombe de 8 centimètres la journée. Elle sortira finalement du puits, même si elle avance seulement de 8 centimètres et qu'elle retombe de 5, elle sortira encore du puits. Donc, si vous vous engagez en pensant que vous allez gagner avec chaque être humain qui se présente, vous êtes un optimiste comme je n'en ai jamais vu auparavant, pour l'excellente raison qu'il existe de nombreuses autres contraintes en action dans la culture, de nombreuses autres contraintes. Et il y a d'autres contraintes en action dans une organisation. Vous pourriez essayer de tenir le fort pour faire quelque chose de ce gars et vous êtes, vous avez, quelque part au niveau supérieur, vous avez un Adjoint du CO ou quelque chose comme ça, qui est absolument certain que cette personne est un vrai poison, et il a beaucoup

d'expériences avec ce gars et il veut le tuer et il le veut mort maintenant. *[Rire]* Comment faites-vous cela, que faites-vous ?

Bien, vous continuez simplement comme si de rien n'était. Non, au lieu de reconforter et de protéger quelqu'un obsessivement ou quelque chose de ce genre-là, vous devriez revoir la situation et puis voir ce que vous pourriez espérer. Quel est l'espoir que l'on peut mettre dessus ? D'accord, bien, j'agis en conséquence. Mais je voudrais faire une solide recommandation. Je ne le défendrais simplement pas franchement. Je dirais : « Eh bien, nous allons faire ceci et cela et cette autre chose avec ce gars-là et ainsi de suite », etc. De cette manière vous allez entrer en collision, mais vous n'allez avoir une collision que si les gens que vous êtes en train de manier ne sont pas efficaces, et moins ils sont efficaces, plus vous allez vous heurter au reste de l'organisation, pas seulement avec les supérieurs.

Si vous avez une Trésorerie ou un Département 7 très, très, très inefficace, et qui est terriblement inefficace, vous n'allez pas foncer dire : « Ecoutez les gars, vous savez, laissons cela, vous prenez cela et prenez ce truc et laissons le salaire de côté cette semaine, ce qui fait que l'équipage n'aura pas à attendre deux heures pour ne pas être payé. Allons, allons, vous savez, faisons vraiment ces actions, prenons des informations sur cela, imaginons, imaginons comment cela peut être fait, apprenons vraiment à faire les actions correctes et puis faisons ces actions correctes et éliminons le problème pour que vous puissiez vraiment faire les dossiers, pour que vous puissiez travailler avec eux. Faisons quelques dossiers ici, vous comprenez, c'est de cette manière que vous devez le faire », etc. Bien, la prochaine chose à savoir, eh bien, ils entreront simplement violemment en collision avec cela. L'équipage se heurtera à eux, l'équipage hurlera, criera et jacassera contre eux parce qu'ils n'ont pas été payés, etc., etc., et *wow-ow*, et ils seront désagréables envers eux au repas et, oh ouais, *tsss*. « **Je vais écrire une note de Dev-T sur toi**, tu ne m'as pas payé la dernière fois. » *[Rire]*

Donc, vous avez déjà affaire avec une sorte de jeu perdant si, vous-même, vous n'y mettez pas un facteur d'espoir pour les Divisions elles-mêmes, donc vous avez à faire en sorte de mettre un facteur d'espoir dedans, pas simplement pour vous. Vous devez leur faire concevoir un petit peu plus la Scène Idéale qu'ils peuvent envisager. Maintenant, si cela s'aplanit finalement et qu'en fin de compte ils produisent et qu'ils font finalement ce qu'ils sont supposés faire à leur poste, leur moral va grimper. Ils vont gagner et si vous les guidez bien et faites ce qui est standard pour les gérer, eh bien ces gars vont gagner.

Maintenant, je vous parle directement de la base du... du personnel. Quelqu'un est nouveau dans le métier, il dit : « Eh bien, tout ce que je fais c'est de faire l'action une, deux, trois, dans l'ordre, pour chapeauter ce gars, obtenir que son Chapeau soit compilé, et je le lui donne en mains propres, je le lui fait lire un petit peu, je le fais produire, ce genre de chose et... Cela ne fonctionne pas. « Chaque fois que je tourne le dos, il quitte son bureau. Pourquoi ? » C'est votre première évaluation. Maintenant, soyez prêt à découvrir quelque chose. Et quand vous le découvrirez, gérez-le. Ce serait très joli si c'était tout ce qu'il y avait, vous voyez, vous compilez simplement un Chapeau, vous obtenez un Chapeau, vous trouvez un Membre du Personnel, il se trouve au fond de l'organigramme, vous le placez à un poste et vous lui dites ce qu'il est, ce genre de chose, vous lui donnez son Chapeau, vous lui dites de l'étudier et il est prêt. « Maintenant, mets en pratique un petit peu de ton Chapeau », et ainsi de suite, et tout avance et vous gagnez, mais quand vous heurtez cette grosse bosse sur la

route, vous ne pouvez pas le trouver à son bureau et il semble tenir le pack sens dessus dessous et *patati et patata*, et les productions du poste sont à l'envers et le registre du personnel est complètement écrit de manière erronée, et vous entendez des tirs de DCA quelque part, ne vous découragez pas, parce que c'est comme cela qu'est la vie.

Entraînez-vous simplement à vous attendre à cela [*Rire*] sans devenir terriblement cynique, mais sachez en même temps ce que vous pouvez faire à ce sujet. Vous pouvez découvrir pourquoi ceci va comme cela et vous pourrez y remédier. Et si vous trouvez la bonne réponse, cela se résoudra, bingo. Et si cela s'avère, et c'est un joli fait, c'est un fait magnifique, il s'avèrera que la quantité de malveillance au fond de tout cela est si minime qu'elle peut presque être ignorée. C'est fantastique. Sachez ce que vous devez gérer, vous découvrirez ceci un jour dans votre expérience si vous ne vous y êtes pas déjà heurté, vous avez dû gérer ce groupe. Ils étaient antagonistes, ils étaient apathiques, ils étaient renfrognés, ils vous en voulaient d'une manière ou d'une autre, ils savaient que vous étiez en train d'essayer de les aider et ils pensaient que c'était gentil de votre part. Et c'est simplement, vous pouvez couper l'endroit avec un... l'air est si épais que vous pouvez le couper au couteau, vous voyez, et cela tombera en morceaux, c'est si épais que cela.

Et soudainement, grâce à votre intelligence, à votre enquête et les données que vous avez accumulées, et grâce à votre propre amélioration de la maîtrise des Règlements ou autre, vous, aussi soudainement que l'aurore arrive, vous dites : « Ce sont ces mecs, vous savez, le Pourquoi. Ouah. » Voyez ? C'est tout, c'est tout, et vous enquêtez simplement un peu plus : « Oui, oh oui ! » Et savez-vous que cela va vraiment vous briser le cœur parfois. C'est juste quelque chose de si innocent, il n'y a pas de malveillance dedans, et encore ces mecs agissaient comme une bande de voyous. Ils étaient simplement si profondément impliqués dans cette situation de points non en place que personne, encore moins eux-mêmes, n'a été capable de la résoudre. [*Rire*] Ils ont simplement coulé en ayant l'air très malveillants. Leurs réaction et émotion humaines exprimaient une telle réticence à un tel point que nous sommes persuadés qu'ils devaient vraiment être réticents. Ils ne sont pas réticents, personne n'avait jamais trouvé le vrai Pourquoi.

Vous le découvrez et simplement, vous, que ce soit avec un Membre du Personnel ou avec un groupe, vous allez soudainement comprendre, c'est tout, cela leur ramène des GIs, vous résolvez la chose, le programme que vous êtes en train de faire pour gérer est extrêmement satisfaisant et *tac, tac, tac, tac, tac, tac* ! Mais, la chose principale que vous allez découvrir à propos de tout cela est qu'il n'y avait aucune malveillance. Et j'aimerais simplement que certains de ces oiseaux qui avaient l'habitude de diriger les plantations où il y avait des esclaves, et les gars comme Napoléon qui avaient l'habitude de diriger des armées, et les têtes de certains Etats totalitaires, pourraient étudier un petit peu les Séries sur les Données et devenir un petit peu plus capables de découvrir ce qui était quoi, et où c'est entré et où c'est sorti et comment résoudre ces choses, parce qu'ils devraient découvrir que l'homme n'est pas une bête malfaisante.

C'est l'incapacité de l'Eglise catholique et l'incapacité des Méthodistes et des Anglicans et des autres fois, à résoudre le Pourquoi qui se trouve derrière la réaction et l'émotion humaines qui les a tout à fait convaincus que l'homme était un être misérable et qu'il est né dans le péché, qu'il avait été conçu dans le péché, né dans le péché, qu'il mourra dans le



péché, et qu'il est **méchant**. Vous pouvez les voir maintenant sur les tribunes, les estrades en train de menacer l'assemblée des fidèles, en leur disant qu'ils étaient des méchants pêcheurs, et que ce sont tous des pêcheurs. C'est simplement qu'ils n'ont pas eu le vrai Pourquoi. *[Rire]*

Donc, votre propre moral futur, en poursuivant la route en tant qu'Officier d'Etablissement est, en fait, grandement dépendant de votre capacité à appréhender une situation et à découvrir un Pourquoi correct. Et la définition d'un Pourquoi est quelque chose qui fera monter quelque chose à un point plus élevé en direction d'une Scène Idéale. Et votre récompense sera une certitude complète que vous ne gérez pas des êtres malfaisants.

Merci beaucoup.



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 9 MARS 1972  
PUBLICATION II

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°2*

**CHAPEAUTER L'ESTO**

On découvrira que les règles et procédures de chapeutage s'appliquent à l'ESTO lui-même.

Dans les Orgs, pendant sa formation, il reçoit lui-même du chapeutage et produit en alternance, s'améliorant graduellement.

On ne doit **pas** l'écartier du chapeutage jusqu'à ce qu'il soit *entièrement* chapeauté.

On ne devrait pas, particulièrement lorsqu'il est formé dans une Org par le Responsable des ESTOs, le laisser à l'écart des actions d'établissement sous prétexte qu'il n'est pas encore entièrement chapeauté.

**IMPORTANCE DU CHAPEAU D'ESTO**

On découvre que certains ESTOs se retirent d'une zone parce qu'ils « ne connaissent pas toutes les Chapeaux et les lignes de Tech dans cette zone ».

La raison qu'ils invoquent pour ce retrait est le mauvais pourquoi. Ils se retirent ou font preuve de maladresse quand ils ne sont pas chapeautés en tant qu'ESTO, pas parce qu'ils ne sont pas chapeautés sur les Chapeaux de la zone.

Tout comme la femme de ménage qui critique ses voisins pour leur arrière-cour en désordre alors que la sienne l'est encore plus, le chapeutage commence chez soi.

Si un ESTO connaissait son boulot, il pourrait redresser une énorme entreprise en utilisant le système de l'ESTO sans jamais souffler mot du métier !

Ce serait difficile, mais cela montre où sont les importances.

Il existe une Tech d'ESTO. Quand elle n'est pas connue ou utilisée, alors un ESTO peut s'enfoncer dans une Division, déconcerté et apathique, en pensant que *sa* Tech est la cause de son enlèvement.

Il voit et parle quotidiennement à des gens noyés dans le Dev-t, incertains, nerveux et l'oeil hagard face aux problèmes et questions.

Si un ESTO, à tout instant, **ne sait pas qu'il est un ESTO**, ou **n'agit pas comme un ESTO**, il peut facilement sombrer dans toutes ces confusions et essayer de résoudre des problèmes de production/de performance qui ne font pas partie de ses fonctions.

## SÉRIE DE L'ESTO N° 2

**C'est le Chapeau d'ESTO qui, en premier lieu, en dernier lieu, et en permanence doit être porté dans toute situation.**

Il est important de connaître la différence entre le Chapeau A (son propre Chapeau) et B (la Tech et les Chapeaux de la Div.).

C'est très bien de connaître la Tech et les Chapeaux d'une Division, et on devrait les connaître. Mais c'est quelque chose que l'on apprend au fur et à mesure.

Que l'ESTO porte son Chapeau d'ESTO est d'**une importance des plus vitales.**

C'est le Chapeau qu'il doit connaître par coeur.

Alors, il découvrira que la confusion d'une Org et d'une Division n'est rien pour lui.

**Il règle les choses de ce genre !**

**C'est un ESTO !**

L. RON HUBBARD

Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU HCO DU 9 MARS 1972  
PUBLICATION III

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°3*

**DEV-T ET ABSENCE DE CHAPEAUTAGE**

La première chose que rencontre un Esto dans une zone qui n'est pas chapeauté, c'est du DEV-T (quantité de mouvement ajouté inutile).

Dans une Org, les gens peuvent travailler avec frénésie, être complètement épuisés et cependant ne rien produire de valeur. La raison est que leurs actions sont presque totalement du Dev-t.

Le **Pourquoi** de ceci est l'**absence de Chapeautage**.

Les gens qui occupent les postes ne connaissent pas leurs propres Chapeaux ou même si certains les connaissent, ils s'affairent au milieu des « **bruits parasites** » des autres personnes qui ne connaissent pas les leurs.

Peu, voire aucune, de ces personnes ne connaissent les autres Chapeaux ou les autres fonctions de l'Org. Elles ne savent donc pas où aller pour un service ni qui approcher ou à qui envoyer un message pour quoi que ce soit.

Donc, il n'y a ni Org ni Division. Il n'y a qu'un désordre improductif.

Les solutions sont au nombre de trois :

1. Faites comprendre ce qu'est le Dev-T et
2. Donnez immédiatement au Membre du Personnel au moins un chapeautage instantané ;
3. Faites de l'Ecole Chinoise (le Membre du Personnel ou les membres de la Division sont rassemblés face à un grand organigramme et scandent ensemble les Chapeaux, les fonctions et les Produits de l'Org, ainsi qu'ils apparaissent sur l'Organigramme).

Pour obtenir que quelque chose s'accomplisse ou seulement commence, la fonction d'Officier d'Ethique de l'Esto doit être en place.

Un horaire doit être affiché, comprenant le temps d'exercice, de poste et d'étude ; et les Membres du Personnel doivent être rassemblés et pris en main pendant ces périodes. Ceci fait prendre un peu conscience que l'Org est un groupe de gens qui ont des buts similaires.

**LE DEV-T**

On compile des recueils sur le Dev-T. Ces derniers consistent en :

HCOPL 2 juill. 59 II	LE DEV-T - LE DELIRIUM TREMENS DES ORGANISATIONS CENTRALES
HCOPL 19 août 59 III	COMMENT S'OCCUPER DE SON TRAVAIL
HCOPL 4 sept. 59 I	LA PROPOSITION COMPLÈTE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL
HCOPL 17 nov. 64 I	LIGNE INCORRECTE ET VIOLATION DES LETTRES DE RÈGLEMENT - VOTRE CORBEILLE ENTRÉE PLEINE
HCOPL 31 janv. 65	LE DEV-T
HCOPL 8 févr. 65	L'ANALYSE DU DEV-T
HCOPL 13 oct. 65	DONNÉES SUR LE DEV-T - LA RESPONSABILITÉ DES CADRES
HCOPL 5 janv. 68 I	CORBEILLE ENTRÉE QUI DÉBORDE MAUVAISES NOUVELLES
HCOPL 27 janv. 69	LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T
HCOPL 30 janv. 69 II	ADDITIONS À LA LISTE RÉSUMÉE DU DEV-T
HCOPL 27 oct. 69 I	DEV-T
N° 23 de la Série sur le Savoir-Faire Administratif	
HCOPL 4 nov. 69	LE DEV-T ILLUSTRÉ (Série sur le Dev-t)
HCOPL 23 juill. 71	LA CLARTÉ DES COMMUNICATIONS PAR TÉLEX
HCOPL 25 oct. 71 I	ACHEMINEMENT DES COMMUNICATIONS - COMMENT IMMOBILISER TOUTE UNE ORG ET NE RIEN PRODUIRE
HCOPL 27 févr. 72	L'ACHEMINEMENT
N° 9 de la Série sur les Cadres	
HCOPL 29 févr. 72 I	LA COMM CORRECTE
N° 10 de la Série sur les Cadres	

Ces recueils sont donnés aux Membres du Personnel et ces derniers sont tenus de recevoir une vérification à leur sujet.

Chaque Membre du Personnel tient un journal concernant le Dev-T, il y inscrit le nom de quiconque lui en donne et il émet aussi des notes de Dev-T.

**CHAPEAUTAGE**

Un Membre du Personnel reçoit, au minimum, un chapeautage instantané : sa place sur l'Organigramme, son espace de travail, les fournitures, quel est son titre et ce que cela signifie, le système de communication de l'Org et ce qu'il est censé produire de son poste.

Il est mis à produire ce qu'il est supposé produire, immédiatement et en volume.

On vérifie l'existence de listes de Vérification et de packs de Chapeau ou on les vérifie au fur et à mesure qu'ils sont prêts.

Une vérification totale de Chapeau peut alors commencer.

Les cours dont il a besoin sont suivis pendant le temps d'étude du Membre du Personnel. En réalité, l'étude et la vérification du Chapeau ont lieu à son poste, un peu chaque jour.

Ceci est, en fait, « une formation sur le tas », puisque l'on s'attend à ce qu'il continue à produire tout en se chapeautant.

## ORGANIGRAMME

Les Organigrammes sont rapidement mis en place ou mis à jour dans l'Org (en HCO) et (un Organigramme complet) dans chaque Division.

Chaque Division est apprise en Ecole Chinoise, tout d'abord sur son propre Organigramme, puis sur l'Org tout entière, de façon à ce que les Membres du Personnel connaissent les fonctions des Divisions, des Départements et des postes, ainsi que les lignes de flux de l'Org.

Lorsqu'une Org ou même une Division s'écroule ou ralentit, cette campagne est répétée.

## EXEMPLE DE DIRECTIVE GÉNÉRALE DE L'ORG

Ceci est un exemple de Directive Générale (*Executive Directive*, ED) montrant un programme qui a été écrit pour une véritable Org, dans laquelle ce qui est marqué ci-dessus a été fait, afin de la guérir du Dev-T, de la chapeauter et de la faire produire.

ED \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

### PRIORITÉ ABSOLUE

Prend priorité sur toutes les autres directives (parce qu'ensuite elles pourront être faites !)

#### PROGRAMME DE COMMUNICATION CORRECTE SITUATION :

Il est très difficile de gérer l'Org.

#### DONNÉES :

Une longue et intense collecte de données a finalement abouti à une découverte, grâce à des rapports sur des communications et à des inspections qui ont montré pourquoi l'Org semblait aussi fantastiquement affairée et surchargée de travail, tout en produisant très peu et ce, même quand on a trouvé que l'Org était insolvable.

Depuis quelque temps, l'Ethique a été très dure et n'a pas abouti à un rétablissement spectaculaire.

Mais les examens des lignes de communications et les analyses révèlent ceci :

### INVESTIGATION :

L'Org et toutes ses unités sont noyées dans le **Dev-T**. Même HCO est en train d'en générer. Ceci crée une apparence de frénésie dans l'action et de surcharge de travail alors que peu est produit.

Et une analyse a donné un **Pourquoi** :

Quasiment personne dans l'Org n'est chapeauté ni entraîné.

Le **Dev-T** vient uniquement d'une **Org non chapeauté et non entraînée**.

### STATISTIQUES :

Tout au fond et en dessous du substrat rocheux saumâtre de la mer, en termes de Produits finis par heure de main-d'oeuvre et de GI généré par l'Org.

### SCÈNE IDÉALE :

Tous les Membres du Personnel et une Org complètement chapeautés, n'effectuant que des communications correctes, sans Dev-T et au travail, en train de vraiment produire des choses dotées d'une réelle valeur, lesquelles seront échangées contre une denrée de valeur.

### REMÈDE :

LE SYSTÈME DE L'ESTO ET LES HCOPL SUR LE DEV-T RÉSOLVENT CECI.

1. Que la Section du Cramming d'Admin et chaque **Esto** reçoivent immédiatement des recueils des Lettres de Règlement sur le Dev-T, y compris la dernière HCOPL de la Série sur les Cadres, L'Acheminement, et la nouvelle Lettre sur le Dev-t, La Comm correcte.

ALL HANDS EN DISSEM \_\_\_\_\_

2. **Tout** le dispositif des Estos en poste immédiatement. Ils commencent tous à leur poste et s'entraînent à temps partiel. HAS \_\_\_\_\_
3. Les Estos qui existent et ceux qui doivent être mis immédiatement en place doivent enfoncer constamment le clou à tous les postes quant aux lignes incorrectes, aux origines incorrectes et aux autres points de Dev-T, de manière à ce qu'ils soient COMPRIS. EXEC ESTO \_\_\_\_\_
4. Un grand organigramme en papier avec le nouvel effectif complet doit immédiatement être affiché en HCO. ESTO D'HCO \_\_\_\_\_
5. De grands Organigrammes de papier doivent être affichés dans chaque Division et la Division doit faire de l'école chinoise dessus. Ils doivent devenir des spécialistes dans la Division tout en faisant également la totalité de l'Org, de sorte que les gens sachent où ils sont et ce que chacun traite, ainsi que l'endroit où se trouvent les autres terminaux dans l'Org, de façon à ce qu'ils puissent leur acheminer correctement des choses ou aller vers eux pour le service précis de ce poste précis.



## ESTOS DE DIV. sous l'EXEC ESTO \_\_\_\_\_

6. Remettre de l'ordre dans les lignes de communication pour chaque poste.

## EXEC ESTO/ ESTOS DE DIV \_\_\_\_\_

7. Rapporter à son Esto de Division (voir l'organigramme) ou à l'Officier d'Ethique toute personne qui crée de la circulation sur des lignes incorrectes ou venant d'origines incorrectes, ou qui n'émet pas de comm de son poste, par papier, physiquement ou par des commentaires. Ceci est rapporté par une « Note de Dev-T ».

## ALL HANDS DANS L'ORG \_\_\_\_\_

8. Envoyer les contrevenants flagrants en Cramming d'admin.

## CADRES \_\_\_\_\_

9. Mettre en place :

1. Un ordre d'instruction, et s'il n'y a pas d'amélioration ;
2. Un Cramming, et s'il n'y a pas d'amélioration ;
3. Un réentraînement, et s'il n'y a pas d'amélioration ;
4. Renvoyer lorsque le Chapeautage n'engendre toujours pas une compréhension rapide du Dev-T et/ou en cas d'inaptitude persistante à **effectuer** son Chapeau.

Une Cour d'Ethique ou une Commission d'Enquête peut être demandée pour remédier à toute injustice. ESTOS \_\_\_\_\_

10. Les excuses concernant le Chapeautage et les arbitraires du genre « on étudie un Chapeau uniquement dans un établissement pour le chapeautage » doivent être balayés, de même que tous les obstacles à la mise en place des Lettres de Règlement et des FO et FSO et ce, par des actions d'Ethique ou du Cramming.

## ESTOS \_\_\_\_\_

11. Chapeautage instantané de chaque Membre du Personnel.

## ESTOS DE DIVISION \_\_\_\_\_

12. École Chinoise dans chaque Division.

## ESTOS DE DIVISION \_\_\_\_\_

**Faisons de cette Org une Org d'élite dont nous puissions être fiers !**

DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le programme ci-dessus peut être terminé en quelques jours.

Il est suivi par d'autres programmes qui ont pour but de mettre en place les lignes de l'Org, le Chapeautage complet, des installations adéquates de communications pour chaque Membre du Personnel, etc.

Si le programme n'est plus fait ou si le Dev-T jaillit à nouveau, A) **Rechapeautez** les Estos et B) faites le programme encore une fois.

L'Org va se redresser et commencer à produire des **Produits qui vont s'échanger contre des choses de valeur**.

L'Org va devenir solvable.

Seul le système de l'Esto rend possible un tel programme.

Comme vous pouvez le voir par les dates des HCOPLs, il y a longtemps que nous avons la tech. La Tech sur le Dev-T existe depuis le milieu des années 50. Mais elle n'a pas pu être mise en place suffisamment vite pour créer un changement saisissant sur le moral de l'Org ou sur les statistiques, tant que les Estos n'occupaient pas un poste dans une Org.

Si cela n'est pas fait rapidement, même avec des Estos, alors certains d'entre eux ne sont pas assez bons ni assez fermement chapeautés en qualité d'Esto ; et la solution d'un Exec Esto ou d'un responsable des Estos consiste à, très rapidement, faire faire un Cramming à ses Estos ou à améliorer son équipe d'Estos, en suivant le modèle de :

- 1) instruction,
- 2) Cramming,
- 3) réentraînement,
- 4) renvoi.

Entièrement réalisé, ce programme marche comme une magnifique brise qui apporte la paix et des Membres du Personnel enjoués.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 10 MARS 1972

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°4*

## LES FONCTIONS DE CHAPEAUTAGE DE L'EXEC ESTO

Un responsable des ESTOs ou Exec ESTO a pour fonction première de *chapeauter les ESTOS et de s'occuper d'eux*.

On trouvera qu'un ESTO a tendance à se retrouver impliqué dans le fonctionnement de la Division quand a) il est trop nouveau et b) il ne réussit pas à établir.

De telles actions de chapeautage nécessitent habituellement de redonner une vérification ou d'insister davantage sur les HCOPLs ayant trait au HCO, par exemple « les chaises musicales », « ne démontez pas une installation qui fonctionne ». Ces HCOPLs traitent de toute une série d'erreurs que les HCO et les HAS ont commises.

D'habitude, l'ESTO en formation ne connaît tout simplement pas le sujet ou même croit que tout cela est « vieux » parce que c'est antérieur au système de l'ESTO. La principale cause d'alter-is est de ne pas connaître ni comprendre le sujet.

Le système 1) instruction, 2) cramming, 3) retread (révision) vaut pour les ESTOs en formation.

## LES POURQUOI

Tout comme en audition, la situation peut paraître si désespérée qu'on pense que des remèdes inhabituels sont nécessaires.

L'aptitude d'un ESTO à trouver rapidement un Pourquoi (comme dans la Tech d'Investigation et la Série sur les Données) et à remédier rapidement à la situation est ce qui fait un véritable ESTO.

Imaginer de nouvelles solutions non conformes aux Lettres de Règlement provient du fait de ne pas véritablement enquêter et trouver un Pourquoi.

Trouver des **Pourquoi**, c'est comme voir de l'or véritable pour la première fois. Avant que la personne trouve un **véritable** Pourquoi qui démêle rapidement tout le noeud, elle est comme un touriste dans le domaine de l'or, à qui on peut vendre n'importe quel caillou jaune brillant comme étant de l'or. Mais quand elle voit de l'**or** véritable pour la première fois, après elle ne peut plus jamais être dupée.

Habituellement les premiers **Pourquoi** que trouve un ESTO en formation au sujet d'un poste ou d'une classe ou d'une ligne sont si superficiels et si restreints qu'ils sont juste du Dev-T. Ils ne résolvent rien.

L'Exec ESTO devra faire persister un ESTO en formation pour qu'il regarde à nouveau, encore et encore.

D'abord un ESTO en formation pensera à renvoyer les personnes. Puis il songera à faire des chaises musicales. Puis il pensera à avoir uniquement les **meilleures** personnes. Il chemine le long des vieilles ornières humaines des préjugés et de l'impatience. Il ne cherche pas réellement un Pourquoi, là, en face de lui, mais il regarde ses rêves ou ceux d'un autre.

Un ESTO en formation prend habituellement pour argent comptant n'importe quel **Pourquoi** que lui présente la personne au poste. Il croit à tort qu'« après tout elle a davantage l'expérience de la scène » et « j'ai si peu l'expérience de cette scène que... ».

Ce point de Tech s'applique : **Si le Pourquoi donne par la personne ou la zone était le bon Pourquoi, il n'y aurait pas de problème.**

Cette loi provient de : « Le problème que le pc pense avoir, n'est pas le problème qu'il a. Si ça l'était, il l'as-iserait et il ne l'aurait pas. »

On obtient les **Pourquoi** en observant l'évident (obnose) de suffisamment près pour trouver le plus gros **Out-Point** qui explique tous les out-points alentour (toujours un manque de production ou une production basse par rapport aux heures de travail).

On remonte aux **Pourquoi** à partir du **Produit**, son absence ou son manque de quantité ou de qualité.

Ainsi un ESTO en formation doit être envoyé regarder encore et encore, jusqu'à ce qu'il trouve le Pourquoi. Et ensuite le poste se débrouille rapidement.

Exemple : produit du cours de TR horrible, lent et gênant l'arrivée de nouvelles personnes. On ordonna à l'ESTO en formation de chapeauter le superviseur des TR. Après bien des cris, de l'apathie, des crises de larmes du superviseur des TR, l'ESTO en formation a dit qu'il s'occuperait personnellement du cours. Mauvaise solution. Elle ne pouvait pas être plus mauvaise. L'ESTO en formation court-circuita, un ESTO expérimenté enquêta sur les étudiants, le superviseur et la zone, et en trois heures environ il trouva. Le superviseur était tellement peu chapeauté que la HCOPL « QU'EST-CE QU'UN COURS ? » n'était pas du tout en place. Les étudiants sur les TR n'avaient pas leur propre recueil de cours, ne pouvaient pas les lire et n'étaient pas supervisés non plus, et ils se débattaient avec difficulté pendant que le superviseur non chapeauté rapportait faussement à quel point les étudiants allaient bien (alors qu'ils ne finissaient pas et voulaient blower).

Quelle a été l'erreur de l'ESTO en formation ?

De ne pas avoir défini le produit : des étudiants jubilants qui ont terminé avec succès.

Puis il n'a pas commencé à chapeauter le superviseur sans rien de plus que les HCOBs standard sur les TR et la supervision.

Il n'a pas inspecté le cours en tant que **cours** d'après la HCOPL « QU'EST-CE QU'UN COURS ? » pour savoir ce qu'il y manquait.

S'il avait uniquement fait son travail d'ESTO, il aurait trouvé le **Pourquoi**.

Le cours, bien sûr, s'est redressé immédiatement et a obtenu le produit.

**ATTENTION !**

Une personne en formation pour être ESTO peut se rendre très coupable de Dev-t envers son supérieur ESTO.

En *amenant un problème* à un supérieur sans l'avoir résolu, **il peut fâcher son supérieur, l'alarmer, le désespérer et l'attirer dans la division !**

Ces solutions du type « transférez Untel », « convoquez une Commission d'Enquête sur Untel », « cette situation est tellement épouvantable que... » (et là, suit quelque solution bizarre du genre « mettre le pc sur sa tête »), sont simplement un abandon des actions standard.

Comme l'observation est mauvaise, le Pourquoi n'est pas trouvé. Puis la situation paraît inhabituelle. Donc des remèdes inhabituels sont prônés.

Et cela peut entraîner un supérieur dans la situation !

**ACTION CORRECTE**

Toute personne s'occupant d'ESTOs en formation doit utiliser les actions standard qui consistent à :

1. Obtenir les recueils de ce poste ! (Ou de la zone ou de la Div. qu'il essaye de corriger ou pour laquelle il propose la solution inhabituelle) ;
2. Regarder les textes des Lettres de Règlement ! (Cela pourrait inclure de se débarrasser des « comptes rendus de Casquette des précédents occupants », et de chercher dans les HCOPLs, les FOs ou les dossiers, les véritables données sur le sujet ; cela pourrait inclure la Méthode 4 de Clarification de Mots ou une démonstration en pâte à modeler ou un **Pourquoi** sur la raison pour laquelle l'ESTO n'arrive pas à les comprendre) ;
3. Définir le produit de ce poste ! (ou de ce cours, Dépt, Div. ou même de l'Org. Cela peut demander de faire comprendre le mot **Produit** ou de faire une Méthode 4 de Clarification de Mots à l'ESTO en formation, ou même le « Rundown sur la Puissance du Management », ou un Cramming sur les produits ou toute autre action standard telle que même trouver Pourquoi il ne peut pas comprendre les produits) (et cela peut demander un travail de « détective » sur les matériaux du poste pour découvrir **de quoi** ils parlent constamment, de telle manière que l'on peut déduire de *cela* ce que le produit devrait être) ;
4. Vous assurer qu'il s'agit du principal produit d'**échange** de ce poste ! (Ou Dépt, Div. ou zone. Cela peut demander de faire revoir par l'ESTO en formation l'ÉCHANGE, les HCOPLs sur le sujet et les bandes d'ESTO) ;
5. Le vérifier avec l'Officier de Produit ! (La tête du Dépt, de la Div. ou de l'Org, et ne soyez pas étonné s'il a une cognition sur le sujet, ou s'il le conteste violemment alors que son propre produit n'est absolument pas échangeable ! Ce qui révèle une toute nouvelle situation ! Ou il peut suggérer simplement une

révision de la formulation. **Mais ce point doit être éclairci** sinon les ESTOs se retrouveront en train d'aller à droite alors que les Officiers de Produit vont à gauche ! ) ;

6. Aller dans votre zone ! (Ceci peut inclure de faire faire à l'ESTO en formation du TR 0 sur la zone ou de lui faire parcourir atteindre et se retirer physiquement et d'autres exercices, ou même une Enquête de Troisième Parti) ;
7. Observer la scène ! (Ce qui peut signifier de devoir attendre qu'il y ait de l'activité ou une action en cours ; cela peut signifier l'installation d'un microphone, par exemple sur un auditeur, ou d'enregistrer une interview avec un enregistreur déclenché par la voix pour capter le début de la conversation, mais cela signifie généralement regarder et comparer ce que l'on voit avec la HCOPL capitale sur le sujet, ou avec une scène idéale telle qu'elle devrait être pour qu'un produit y soit obtenu) ;
8. Trouver le **Pourquoi** ! (Et cela veut dire tech d'investigation et la Série sur les Données ; cela peut être écrit de manière formelle, ou c'est simplement comme ça ! ) ;
9. Le faire accepter ! (Ce qui peut vouloir dire dispute ou HE&R ou violence ou blow du poste si ce n'est pas le bon **Pourquoi**, à moins que la personne soit simplement SP. Le véritable Pourquoi amène presque toujours de bons indicateurs. Il est habituellement aussi évident qu'une grosse caisse au milieu de la pièce, une fois qu'il est vu) ;
10. Lui (ou leur) faire **le mettre en place** ! (Ce qui peut signifier un projet écrit selon les nos 23 et 24 de la Série sur les Données, ou ce peut être simplement « faites-le ») ;
11. Mettre de l'ordre dans (les espaces, les lignes, le matériel, le personnel) indiqués par le **Pourquoi** ;
12. Chapeauter la personne (le personnel) pour obtenir de la production ! (Cela pourrait vouloir dire qu'il faut commencer à chapeauter, chapeauter entièrement, ou former davantage, ou trouver le **Pourquoi** qui le ou les empêche d'être chapeauté(s) ; cela signifie certainement qu'il faut faire **faire** un meilleur chapeautage) ;
13. Passer la zone en revue pour trouver si la production a augmenté ! (Cela signifie qu'il faut l'examiner de nouveau pour s'assurer que le Pourquoi trouvé était le bon, car un Pourquoi doit mener à un rapprochement de la scène idéale. Cela veut dire habituellement des **stats améliorées** pour la zone) ;
14. Mieux former l'ESTO en formation.

## OBSTINATION

Le bouclier d'un Responsable des ESTOs ou d'un Exec ESTO est sa propre insistance sur ce qui précède.

Dès le moment où il cesse de garder en place cette ligne de chapeautage de ses ESTOs et de les y maintenir, il aura moins de succès.

S'il ne fait pas cela, eh bien, il sera complètement exaspéré par l'*Org* et sera entraîné au beau milieu de celle-ci.

## AUDITEURS

Nous — les D of P et moi-même — sommes déjà passés par tout cela quand nous avons formé des auditeurs en 1955-58.

Ils avaient souvent des solutions inhabituelles. Ils disaient aussi qu'ils avaient « déjà fait ça », donc nous avons une astuce : « Vous avez fait *quoi* ? » Et nous entendions *autre chose* que ce qui avait été ordonné.

Nous connaissons tout ça.

Et aujourd'hui, quand nous les avons en apprentissage dans les Orgs, mon vieux, ils deviennent de vrais auditeurs !

Quand il s'agit d'obtenir l'exécution réelle d'actions standard, nous connaissons notre affaire.

Et il **existe** une chose appelée Tech standard.

Et il existe une chose appelée **Admin Standard**.

Les points 1 à 14 ci-dessus sont les étapes pour créer un véritable ESTO et ainsi une Org véritable. Il s'agit réellement d'audition de la troisième dynamique pour la production.

## RÈGLE

L'EXEC ESTO ou son adjoint doit approuver chaque action majeure qu'un ESTO envisage d'entreprendre pour s'assurer qu'elle est **conforme aux Lettres de Règlement et aux lignes**.

## MAINTENIR LA FORME

La chose qu'un responsable des ESTOs ou Exec ESTO **fait toujours**, c'est maintenir la forme et les lignes de l'Org.

## ÉQUIPEMENT

Un Responsable des ESTOs ou Exec ESTO devrait avoir une check-list des points 1 à 14, avec un espace en haut pour le nom de l'ESTO, la date et l'heure.

Quand une solution est mise en oeuvre, il écrit le nom de l'ESTO et la date, et une note sur le sujet.

Puis lui-même ou son adjoint garde un oeil dessus en cochant ce qui est fait.

Des actions telles que les points 1 à 14 prennent peu de temps, en fait. Vingt-quatre heures, c'est une **éternité**.

Il trouvera que quelques-uns de ses ESTOs en formation ne peuvent pas les terminer rapidement, une minorité rare ne peut pas les finir du tout. Cela demande un Pourquoi en soi. Et peut-être un retread, ou, à défaut de cela, un remplacement.

Une bibliothèque pour les HCOPLs et les HCOB, comme la bibliothèque de Qual, est une nécessité. Vous ne pouvez pas maintenir la forme d'une Org sans un enregistrement de la forme.

## FOI

La foi dans le système vient en premier lieu, puis la foi dans les ESTOs en formation et ensuite la foi dans l'Org empêcheront de nombreuses fusillades.

Mais quelques **Pourquoi** corrects montrent ensuite que ce n'est habituellement pas de la malveillance. Il s'agit juste d'out-points. **Et ceux-ci peuvent être corrigés.** L'or véritable des **véritables Pourquoi**.

Cela restaure la foi. Rapidement.

## ÉCRITEAU

Et sur son bureau, face à la sortie, l'Exec ESTO devrait avoir un écriteau :

**La réponse à votre solution non conforme aux Lettres de Règlement est « non ! »**

**Trouvez le Pourquoi.**

---

## CHA-PEAU-TEZ !

Un ESTO s'affaire à chapeauter le personnel, à s'occuper des lignes. Il est confronté à des solutions bizarres. Les officiers de produit lui disent comment il faudrait vraiment établir (tout en ne produisant pas eux-mêmes, ou en ne faisant rien produire).

Quelqu'un doit stabiliser l'ESTO dans ses fonctions d'ESTO.

C'est l'ESTO supérieur de l'Org.

Il chapeaute les ESTOs pendant qu'ils établissent. Il réclame de l'établissement ! Et il l'obtient s'il **cha-peau-te** les ESTOs et les fait continuer à établir. C'est lui le véritable gardien et faiseur d'expansion de la forme de l'Org... par l'intermédiaire de ses ESTOs.

L. RON HUBBARD



Fondateur



# GESTION DU PERSONNEL

## PARTIE 1

7203C03, ESTO-5

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 3 mars 1972

D'accord. La valeur d'un Officier d'Etablissement est mesurée à l'augmentation en qualité et en quantité de la production et par l'absence de Dev-T. Et si quelqu'un vous demandait à quel point vous étiez bon, votre réponse serait : l'augmentation de la production en qualité et en quantité et l'absence de Dev-T dans l'Org ou dans l'activité. Maintenant, c'est très facile, parce que nous enseignons l'audition, parce que beaucoup de gens sont des auditeurs et parce que nous auditons les gens, il est très facile d'oublier que nous travaillons dans l'établissement avec la technologie de la Troisième Dynamique, nous ne nous occupons pas de la technologie de la Première Dynamique sauf qu'elle va influencer ou affecter la Troisième Dynamique. L'audition fait partie du point de vue de la Première Dynamique. L'Etablissement fait partie du point de vue de la Troisième Dynamique et en ce qui nous concerne, de la Quatrième Dynamique également.

Maintenant, ces Dynamiques, comme vous pouvez facilement le voir, se subdivisent. On dit qu'un corps fait partie de la Première Dynamique mais en réalité c'en est une variété et il pourrait être catégorisé assez facilement comme étant de la Cinquième Dynamique. Un thétan est un thétan et quand il pense à lui-même comme tout un chacun, il devrait être classifié en tant que Septième Dynamique. La Première Dynamique, soi-même ; la Seconde Dynamique, le sexe, la famille ; et à propos, c'est la postérité, c'est atteindre la postérité à travers la ligne génétique, le « principe du hareng ». Les harengs ne se préoccupent pas de savoir combien sont mangés, combien de fois ils sont tués ou quoi que ce soit, ils s'en désintéressent, ils n'ont aucun mécanisme protecteur d'aucune sorte, ils se reproduisent simplement. Et l'idée globale est : « Si nous avons suffisamment de harengs, que nous pondons simplement assez d'œufs de harengs et qu'il y a suffisamment de harengs qui peuvent se développer, nous réussirons. » Cent pour cent Deuxième Dynamique. Tous les harengs pensent en termes de harengs [*Rires du public*] mais ils ne pensent même pas en termes de harengs d'aujourd'hui, ils pensent en termes de harengs du futur.

Donc la Troisième Dynamique est la Dynamique du groupe et vous pouvez voir immédiatement que quand nous disons groupe, eh bien, un groupe de quelle ampleur ? Il existe des petits groupes et nous pourrions même dire qu'il existe un groupe familial qui est vraiment une sorte de premier groupe, dès qu'il fusionne, vous voyez ; et puis nous avons un groupe de deux ou trois personnes qui sont amies, puis nous avons un groupe d'un club de loisirs et nous avons le groupe de travail ou d'activité et nous avons le groupe d'un public

spécifique comme le public commercial, tel que nous l'avons dans les Relations Publiques et nous avons le groupe plus large de la ville et de l'Etat et des groupes politiques. Et dès que vous abordez les PR, vous savez immédiatement que la Troisième Dynamique a plus de catégories que vous ne pourriez facilement en compter. Et la chute de nombreux Officiers de PR est due au fait qu'ils ne reconnaissent pas les diverses Troisièmes Dynamiques, une variété phénoménale ; et s'ils se trompent, ils dépenseront plus d'argent avec moins de résultat que n'importe quelle autre personne que vous pourriez connaître.

Vous allez dans la Division 6 qui n'est pas chapeautée et vous dites : « Quel public avez-vous ? » Ils vous regardent d'un air ahuri et ils répondent : « Le public, bien sûr. » Oh mon vieux. Maintenant cela signifie une surcharge extraordinaire de travail pour HCO, en lettres, en envois en masse, en choses qui sortent et qui jaillissent, d'autres actions, le Département 4 de la Promotion est, oh mon Dieu, la quantité d'argent liquide pour la promotion est simplement ahurissant et les frais de poste sont énormes, et il n'y a personne qui passe la porte. Des publics impropres dans toutes les directions parce qu'il y a « le public ». Vous pouvez facilement dépenser 10'000 dollars à envoyer une promotion à des nouveaux publics pour leur faire refaire OT 3. Voyez, *[Rire]* mauvais public. Donc il y a d'innombrables variétés à cette Troisième Dynamique et donc il y a une variété de manières et de moyens pour le manier. Maintenant le... j'y reviendrai plus tard.

Juste pour continuer avec le reste des Dynamiques, la Quatrième Dynamique que nous appelons l'Humanité, qui est simplement une espèce, nous dirons le... alors il existe des hommes bruns, des hommes noirs, des hommes blancs et des hommes verts ; et je suis sûr qu'il existe des hommes verts sur certaines planètes ; et toutes sortes d'étrangetés physiologiques, de statures, de largeurs, de profondeurs et de diverses couleurs. Par exemple, le Chinois, vous le laissez à la dérive, dériver dans un bateau avec un pont ouvert durant 80 jours, vous allez le rechercher et il est gras comme un cochon. Et vous prenez un Scandinave, vous le laissez dériver dans un bateau à pont ouvert durant 3 jours et il est mort, bien mort comme un maquereau. Donc il existe de légères différences physiologiques parce que l'on apprend au Chinois à endurer et le Scandinave continue aussi longtemps qu'il peut frapper le premier, c'est la manière dont ils sont construits.

Les femmes ne peuvent pas bien lancer une balle parce que leurs épaules sont mal articulées, donc nous avons même une subdivision quand nous parlons de l'Humanité, nous risquons d'oublier la gent féminine. Et elles ont un éventail fantastique de ce qu'elles peuvent faire, etc. Il n'y aurait aucun homme si cela dépendait des femmes, vous entendez ceci depuis des années, je veux dire, ça continue, encore et encore et encore. Il existe le Mouvement de Libération de la Femme et ainsi de suite. Elles ont finalement, soit dit en passant, obtenu qu'une loi passe pour que les femmes soient autant payées que les hommes ; je pensais qu'elles l'étaient déjà mais elles ont fait passer une loi maintenant donc je pense que certaines compagnies se sont faites coincer pour n'avoir pas payé les femmes autant que les hommes, je ne sais pas. Mais il peut même y avoir une rivalité entre eux à l'intérieur de la Dynamique, donc vous avez une subdivision de ceci.

En ce qui concerne votre Cinquième Dynamique, c'est à nouveau une affaire d'espèces, d'insectes, tout ceci. Vous passez à la Sixième Dynamique, vous avez le MEST, et matière, énergie, espace et temps. Et la Septième Dynamique, l'univers entier du thétan et cela

inclurait probablement tous les thétans de partout. Et la Huitième Dynamique, bien c'est une Dynamique infinie et les gens croient qu'elle est là, donc elle y est probablement.

Bon, l'étrangeté des êtres, et à présent, voyons tout de suite où cela s'intègre là-dedans, vous connaissiez tout ceci, mais regardons tout de suite où cela s'intègre, où vous êtes à votre poste actuel à cet instant, ce que vous faites. Les gens sont bloqués sur l'une ou l'autre de ces Dynamiques et leur point de vue passe à travers une de ces Dynamiques. Maintenant, les Dynamiques doivent exister pour l'ampleur, donne de l'ampleur à la vie dans le but de fournir un élargissement d'une opinion, donc, ce qu'on devrait comprendre alors et c'est pourquoi elles ont été publiées et pourquoi vous verrez soudainement quelqu'un dans le public, quelque chose comme ça, la vieille grand-mère d'une personne ou d'une autre qui dira : « Que penses-tu de la Dianétique, tu penses qu'ils en font, Roger ? Je pense que c'est quelque chose de dégoûtant, je ne voudrais pas fumer moi-même de la Dianétique. » *[Rires du public]* Et vous, vous lui montrez, vous lui montrez les Dynamiques et elle les lit jusqu'au bout et si elle les lit jusqu'au bout et qu'elle comprend tous les mots, si elle les lit entièrement elle dira : « Tu sais, c'est une très belle chose. » Et qu'a-t-elle dit ? On lui a juste dit que la vie avait une portée, un élargissement de vue, qu'il y a plus dans cet univers que la Dynamique d'où vous l'avez extraite.

Maintenant, simplement parce que nous avons huit Dynamiques dans le but d'avoir une vue plus large pour pouvoir étudier cette vie, vous rencontrerez ce problème, en tant qu'Officier de l'Etablissement, systématiquement et continuellement, parce que vous avez affaire avec des Membres du Personnel qui sont probablement, si vous avez n'importe quel problème, qui sont bloqués sur une fausse Dynamique. Maintenant, ça n'a pas beaucoup d'importance que ce soit une fausse Dynamique, on ne va pas porter de l'attention dessus, mais ils sont bloqués. C'est le point important.

Maintenant, le Membre du Personnel, prenons juste un horrible exemple de ceci à présent, le Membre du Personnel qui est absolument, totalement et complètement bloqué sur la Première Dynamique. Chaque chose qu'il voit dans la vie et **tout** ce qu'il voit dans la vie est de la Première Dynamique. C'est tout. Il n'a jamais vu une autre Dynamique ou le bout d'une. « Oh, dit-on, bien, c'est répréhensible, c'est socialement inacceptable et c'est ceci et c'est cela. Bien, ça fait partie du monde où les loups se dévorent entre eux, que peut-on en attendre ? » Un tas de choses raisonnables mais qui s'en préoccupe ? C'est juste ce fait-là : il est bloqué *[Rire]* sur la Première Dynamique et vous, en tant qu'Officier de l'Etablissement, pouvez le voir. Cela devient évident. Il y a beaucoup de vanité, d'égotisme, d'égoïsme, de cupidité, un manque de délicatesse concernant les autres, il est difficile de bien s'entendre avec, il abandonne son dîner sur ma machine à écrire, vous comprenez ? Ce sont des manifestations. Mais elles ne signifient pas nécessairement que ce gars est, devrait être étiqueté selon les termes sociaux habituels. « Qu'est-ce que cela signifie pour toi d'être si égoïste et si unique ? » Et vous allez aller nulle part en tant qu'Officier de l'Etablissement. Vous voyez, vous le lui dites depuis des années et il l'a ignoré, c'est probablement ce qui l'a mis dans la Première Dynamique, il a commencé à dramatiser ce dont on l'accusait. *[Rire et rires du public]*

Donc quel... quelle essence là, qu'est-ce que c'est en substance ? C'est juste que chaque chose est vue uniquement par le biais de la Première Dynamique et cela devient important pour vous en tant qu'Officier de l'Etablissement. Il ne fait pas, maintenant

comprenez ceci, ce n'est pas un de ces mots rédigés en vitesse, il ne voit rien qui a affaire à une autre Dynamique. Il ne voit rien, cela ne veut pas dire concevoir mentalement, visuellement avec les yeux, il **ne verra rien**, littéralement, qui n'aura pas un rapport avec la Première Dynamique. Il y a même une psychose de ceci, c'est appelé narcissisme, parce que la nymphe Narcisse, c'était son nom, utilisait son reflet dans l'eau pour se contempler et soupirer avec envie. Mais vous verrez des gens qui ne peuvent pas passer à côté d'un miroir. Maintenant, nous pouvons tous jeter un coup d'œil à notre image dans un miroir, mais ces gens ne peuvent pas passer à côté d'un miroir. Oh, vous ne saviez pas que c'était relié à l'égoïsme, à l'égotisme et pas au fait de voir mais de regarder. Vous devriez en fait pratiquement menacer cette personne pour lui faire observer le fait qu'elle est simplement en train de ruiner la vie de quelqu'un sur la Deuxième Dynamique ou qu'elle est en train de ruiner un groupe ou qu'elle a juste arrêté en abandonnant toutes les adresses empilées sur le sol, elle pense que vous êtes dingue. Vous seriez juste très intéressé par ce point de vue. Elle pense que vous êtes fou, elle ne peut pas les voir, ses **yeux** ne peuvent pas les voir.

Maintenant, M. Freud a dû avoir des moments difficiles. Il a rencontré un bon nombre de gars et ils étaient tous du type fou à lier ou bien il ne voulait pas s'occuper d'eux. C'est de cette façon qu'ils venaient à lui. Mais à l'ère victorienne, pour une raison ou une autre, il s'est heurté aux gens qui étaient coincés sur la Deuxième Dynamique. Donc il a fait une psychothérapie complète à partir de ça. Bien, c'est bien, c'est une psychothérapie pour des gens qui sont bloqués sur la Deuxième Dynamique et heureusement ils ne le sont pas tous. Maintenant ceci, ouais, si vous voulez tout savoir au sujet des gens qui sont coincés sur la Deuxième Dynamique, lisez simplement tout sur Freud. Je veux dire, il a eu les procédures les plus remarquables. Il a même obtenu, quand il a eu une de ces personnes et qu'il a appliqué cette technologie, eh bien, il a même eu des résultats. Bloqué sur la 2D.

Bon, vous allez prendre quelqu'un qui est juste bloqué sur la 2D. 2D 2D 2D 2D 2D 2D 2D 2D 2D 2D. Et alors ils, ils parlent d'eux et des enfants : « Je veux avoir un bébé », etc., et puis mon mari et puis 2D et 2D et : « Je veux avoir des enfants », vous voyez et : « Qui est ce joli garçon ? » et « Ça alors, regarde ces gonzzesses », vous comprenez ? Et quand vous avez une organisation qui a beaucoup trop de 2D pas en place à son sommet, ça part en vrille. Pas qu'il y ait quelque chose d'extrêmement faux avec la 2D mais ils ne peuvent **voir** rien d'autre avec leurs globes oculaires. *[Rires du public]* La note ne sera même pas prise de la première corbeille à courrier à moins qu'elle ne contienne de la littérature pornographique. *[Rire et rires du public]* Totalelement malade. Et c'est pourquoi les Orgs, quand elles arrivent à cette condition de 2D pas en place deviennent très, très difficiles à manier simplement parce qu'elles sont aveugles à toutes les autres Dynamiques. Et pour une raison ou une autre, elles sont totalement aveugles à la Troisième, elles peuvent juste continuer à cogiter sur la Troisième et à en débattre. Vous pensez que c'est intentionnel ? Non, c'est la cécité. Et ils peuvent juste continuer à se taper contre les murs et à tomber par terre et ainsi de suite, et tout ce qui est en relation avec...

Vous avez un Chargé des Inscriptions par Lettre, voyez, qui est juste 2D 2D 2D, vous comprenez, et elle passe au Fichier Central et elle prend cette lettre, voyez, on le lui a dit, il vous semble impossible de lui enseigner de lire le dossier et de répondre à la lettre qui s'y trouve. C'est parce qu'il n'y a pas de 2D dedans. Elle ne peut littéralement pas lire ou absorber cette donnée parce que ça n'a rien à faire avec son intérêt figé.

Troisième Dynamique, Troisième Dynamique, Troisième Dynamique. D'accord. Maintenant, assez étrangement vous pouvez avoir quelqu'un qui est fixé obsessivement à la Troisième Dynamique à un tel degré qu'il ne fera aucunement attention à la Première Dynamique et il ira à vau-l'eau. Vous savez, il sera fixé à la Troisième Dynamique mais il n'ira sur aucune autre, en aucune circonstance quelle qu'elle soit, il échouera toujours. Maintenant, c'est un truc étrange. Bon, avant d'imaginer que je vous offense en parlant de ça, laissez-moi développer ce dont je vous parle. Le nationalisme germanique : « Heil der Quatrième Reich », Troisième Dynamique. « Angleterre, que l'Angleterre », ou France. Conneries. Les gars sortent et perdent la vie sur des terrains boueux, ce qui semble être une place amusante pour y poser un corps mais c'est là où ils se retrouvent tous de toute façon mais il semble quelque peu prématuré de le faire à vingt et un ans.

Maintenant, en bas en Afrique, dans le sud de l'Afrique, ils doivent faire très attention à la manière dont ils tracent les rues dans certaines de leurs villes, parce que la précision et l'exactitude du blocage sur la Troisième Dynamique sont telles qu'un indigène d'une branche d'une tribu, si on lui permet de s'associer d'une quelconque manière, état ou forme avec un indigène d'une autre branche de la tribu, *brrrrroummm*. Masse, pinces, couteaux, ça y est. Un pauvre gars qu'ils jugeaient là-bas, dans le sud de l'Afrique du Sud, ne comprendra jamais pourquoi il était jugé pour meurtre. Il avait tué un gars de sang froid, poignardé dans le dos, prémédité et il était jugé, il a juste supporté, il ne pouvait même pas voir la cour. Il n'a même pas répondu aux questions. Ils... ils l'ont pendu alors qu'il était juste totalement hors communication avec le sujet. La seule chose qu'il avait jamais dite à propos de tout ce truc : « Mais je n'ai tué personne, c'était un Changane<sup>17</sup>, un chien. » Il n'était pas... il n'était pas coupable du meurtre. Il avait tué un membre d'une tribu légèrement différente et c'était, bien sûr, des chiens, ils n'étaient pas vivants et ne méritaient pas de vivre de toute façon. Vous voyez comment ça peut devenir dingue ?

Maintenant, quelques psychiatres sont fous de la même manière, réellement. Les médecins le sont aussi : « Nous avons le droit exclusif de tuer les gens », *[Rire]* quels qu'ils soient, « Nous le pouvons si quiconque délivre de la médecine incorrecte. » *[Rire]* Exclusivité totale. Le groupe qui, une fois, a dirigé l'Europe, l'aristocratie, n'existe plus, ils ont disparu parce qu'ils étaient si Troisième Dynamique et si coincés dessus que personne d'autre n'existait. C'est comme ceci que la Révolution Française a commencé. Les citoyens étaient fatigués d'être renversés par leurs carrosses parce qu'il n'y avait « personne » sur la route. Vous saisissez ? Blocage complet. Troisième Dynamique. « Nous sommes la noblesse, nous ne pouvons pas nous tromper, personne d'autre n'est vivant. » Ils... ils étaient suffisamment dingues pour ne même pas prendre la peine de cultiver les choses correctement, ils avaient des mauvaises habitudes, ils avaient de mauvaises habitudes. Ils continuaient à partir en guerre contre des choses que n'importe quel humain décent aurait été capable de régler en cinq minutes de conversation. L'arrogance de ce groupe a été ce qui les a détruits et c'est l'arrogance du psychiatre qui le détruira. Vous ne pouvez pas communiquer avec lui. Pourquoi ne pouvez-vous pas communiquer là ? Parce qu'il n'y a personne d'autre de vivant. Les globes

---

<sup>17</sup> **Changane** : Tribu d'Afrique du Sud. Ethnie des Tsongas appartenant au groupe ethnique des Bantous.

oculaires ne voient pas, vous saisissez ? On ne peut pas accuser un Scientologue de ceci, il regarde le monde entier. Vous suivez ?

En ce qui concerne la Cinquième Dynamique, eh bien, le monde animal a de nombreuses subdivisions et chacune d'elles a tendance à faire partie d'une sorte de gent lupine ou d'une gent aviaire ou d'une gent saumone ou d'une gent pinède, mais la notion globale là est que quelque chose est construit à partir de cellules et qu'elle n'est pas dotée d'un esprit. C'est construit par pensée en dehors du MEST, c'est, quoi qu'il en soit, l'idée fondamentale de ceci.

Et la Sixième Dynamique de matière, énergie, espace et temps : J'espère que vous n'avez jamais eu à vous associer en tant qu'être humain à un scientifique dévoué. « L'Homme est issu d'un accident fortuit dans la mer d'ammoniaque et d'un grenouillage spontané<sup>18</sup> », [*Rire et rires du public*] ou le nom que vous lui donnez, « puis de cellules émergentes pour créer un être vivant. Et nous pouvons en construire un, également, si nous assemblons suffisamment de boue. » Et c'est pourquoi ils sont tout à fait désireux d'éliminer la Cinquième et la Septième sans la plus légère observation de ce qu'ils sont en train de faire. Le résultat net de la science pourrait être une amélioration de l'homme mais cela me semble plus évident que c'est une atroce pollution de la mer et de l'air parce que leur point de vue n'est jamais assez étendu pour voir qu'ils affectent les autres Dynamiques. Et c'est ce dont ils sont accusés en ce moment, sauf que personne ne l'a établi précisément. Ils disent qu'ils ne pensent pas à d'autres choses ou à certains effets secondaires de certaines de leurs activités et leurs activités fournissent suffisamment d'effets secondaires pour détruire de nos jours l'environnement et le rendre inhabitable. Ces gars n'écoutent même pas, sauf si cela influence d'autres parties du MEST.

Par exemple si, vous trouverez à Détroit des scientifiques dans la métallurgie qui seront préoccupés par le smog parce que cela corrode l'acier inoxydable ou les parties chromées d'une voiture, non pas, non pas parce que quelqu'un pourrait mourir de tuberculose à cause de la dépravation de l'air ou quelque chose comme ça. L'asthme, ça n'a pas grand-chose à faire avec ceci. Ce sont des malades, ils ne voient jamais leur propre corps. Quand vous avez vraiment un scientifique dévoué, vous avez vraiment quelque chose et c'est pourquoi ils sont si résignés à fabriquer des mitrailleuses de marine Hotchkiss<sup>19</sup> et font ceci et cela et essayent de rendre la guerre trop terrible pour se battre. Mais c'était quelques idées de PR qui ont été dites après coup, le type n'y avait absolument pas pensé, jamais.

Et les bombes atomiques, imaginez le... imaginez la production de base et les cerveaux scientifiques du pays se consacrant à un engin explosif comportant suffisamment de radiations pour tuer chaque homme, femme et enfant de cette planète, chacun d'entre eux, un millier de fois. Cela ne me paraît pas être une activité dans laquelle des hommes sensibles s'engageraient. Et cependant, deux nations l'ont fabriquée, la Russie l'a faite et l'Amérique l'a faite ; les deux nations l'ont faite. Mais, je n'ai pas... ce que je ne comprends pas, c'est

---

<sup>18</sup> En anglais : *spontaneous frogation* : *Frog*, en français : grenouille. Expression humoristique pour génération spontanée.

<sup>19</sup> **Benjamin Berkeley Hotchkiss** : (1826-1885) manufacturier d'armes américain, devenu par la suite constructeur automobile.



pourquoi ils ont besoin de tuer une personne un millier de fois, vous voyez, [*Rires du public*] je ne peux pas tout à fait m'imaginer cela. Mais c'est toujours dans leur littérature et je ne pense pas qu'ils aient remarqué qu'après l'avoir tué, il ne sera plus là. [*Rire*] Il y a quelque chose qui manque. Mais c'est un super dévouement. C'est souvent présenté comme un préjugé ou quelque chose du genre.

Maintenant, la Septième Dynamique, vous pouvez avoir des gens qui sont intéressés par le mysticisme ou intéressés par le spiritualisme ou intéressés par ceci et cela, à l'exclusion de toute autre chose. Il n'y a que les esprits qui leur parlent, les gens non. Fondamentalement ils ne voient même pas vraiment les gens. Maintenant, parce que vous, vous-même, connaissez quelque chose au sujet des êtres spirituels et cette sorte de chose, vous ne vous ennuyez pas à vous cataloguer là-dedans. Ces gens s'activent uniquement lorsque les esprits les déplacent ou leur parlent, il n'y a rien d'autre de vivant. Maintenant, ils se déplacent également dans le futur. Vous verrez beaucoup de swamis<sup>20</sup>, etc. Il est très intéressant d'être un swami, c'est très intéressant et il y en a beaucoup, beaucoup de ce genre. Il existe beaucoup de tech qui est en ce moment plutôt réduite à cause du bruit fait par les scientifiques au sujet de cette tech. Vous voyez ? Et puis vous n'avez jamais vu des gens aussi avides, collés et autant bouleversés sur le sujet de dieu. Même le jour de la chute de Constantinople<sup>21</sup>, eh bien, les citoyens se réunissaient dans les rues pour discuter de la quantité d'anges qui pouvaient se poser sur le sommet d'un pin, les Turcs sont montés à l'assaut et Constantinople est tombée. Mais c'est tout ce dont ils n'ont jamais parlé. Ont-ils parlé des défenses ? Non, non, non, ça n'avait rien à voir avec ceci. L'Europe était impliquée dans la même chose. Vous n'aviez rien d'autre que des discussions entières, uniques, totales, dans toute l'Europe. Ils disaient que c'était le Père, le Fils et le Saint-Esprit<sup>22</sup> ou que c'était juste le Père ou bien « Etait-il le Fils du Saint-Esprit ? Nous devons brûler cette homme parce qu'il croit, vous voyez, que le Fils était le Père et que c'est une hérésie et nous devons faire appel à l'Inquisition<sup>23</sup> et ils le prendront. » Oh vieux, Cromwell<sup>24</sup>, oh, Calvin<sup>25</sup>. Ces gars étaient des **catastrophes** et la raison pour laquelle c'étaient des catastrophes est qu'ils n'ont jamais rien vu d'autre. Les globes oculaires ne reflétaient juste rien d'autre.

Et donc, vous voyez que vous pouvez avoir une terrible société, bizarrement équilibrée, bien moins qu'un individu. Maintenant, si vous rajoutez à ceci toutes sortes d'idées fixes, des idées fixes que les gens peuvent avoir, vous verrez tout de suite que vous aurez quelques challenges à relever à l'idée de mettre ensemble une Troisième Dynamique comme une Division ou une Org. Maintenant, je voulais simplement vous l'exposer aussi horrible que

---

<sup>20</sup> **swami ou svami** : terme sanscrit signifiant maître spirituel.

<sup>21</sup> **Constantinople** : appellation ancienne et historique de l'actuelle ville d'Istanbul en Turquie.

<sup>22</sup> **Le Père, le Fils et le Saint-Esprit** : la Trinité dans le christianisme est le dogme du Dieu unique en trois personnes : Le Père (Dieu), le Fils (Jésus Christ) et le Saint-Esprit (l'Esprit de Dieu).

<sup>23</sup> **Inquisition** : Début du 13<sup>ème</sup> siècle, l'Eglise chrétienne met en place une institution judiciaire pour combattre l'hérésie. Fin de l'Inquisition espagnole au Nouveau-Mexique en 1820.

<sup>24</sup> **Oliver Cromwell** : (1599-1658) militaire et homme politique anglais, Lord Protecteur du royaume en 1653. Puritain. Considéré comme un héros ou un tyran, selon le point de vue.

<sup>25</sup> **Jean Calvin** : (1509-1564) théologien, réformateur et pasteur français de la Réforme protestante.

ça l'est. *[Rire]* Ce n'est pas que vous ne puissiez rien faire à ce sujet mais la première chose, quand on veut faire quelque chose à propos de quelque chose, est de savoir ce que c'est. Vous devez connaître quelque chose sur l'arrière-plan et les fondations, etc., du problème que vous êtes en train d'essayer de résoudre. Si vous ne connaissez rien au problème, vous n'allez pas le résoudre.

Dans le C/Sing, nous disons que nous devons savoir avant d'y aller. Et les C/S de partout, même s'ils font une erreur, vous pouvez la retrouver. Ils ne s'inquiètent jamais de la découvrir, ils y vont avant de savoir. Bien, d'une autre façon, nous pourrions dire que l'approche générale pour un problème ou pour une activité dans le maniement d'une Troisième Dynamique est de connaître quelque chose de sa composition. Et cela devrait inclure la connaissance de quelque chose à propos des Dynamiques, parce que les gens dont vous vous occupez peuvent être collés sur n'importe laquelle, plus une quantité d'idées fixes, plus des Problèmes de Temps Présent.

Maintenant, cela paraît absolument lugubre, à moins que vous ne réalisiez que grand-maman, qui s'opposait à Roger en fumant de la Dianétique, jusqu'à ce qu'elle lise les huit Dynamiques, pensera que c'est OK, les huit Dynamiques, voyez ? Jusqu'à ce qu'elle les lise attentivement et les comprenne, eh bien, elle pense que c'est horrible mais quand elle le fait, elle pense que c'est OK. Pourquoi ? C'est, en fait, plus un truc pour élargir l'attention de quelqu'un, si vous savez ce que vous faites. Vous êtes en train d'essayer d'**élargir** l'attention de quelqu'un, vous êtes en fait en train de défaire son attention et de la libérer. Vous ne voulez pas des gens avec des attentions fixées. Maintenant, un gars qui se consacre à son travail, qui veut faire son travail et ce genre de choses, ce n'est pas de l'attention fixée. Il sait ce qu'il fait, ces autres personnes ne le savent pas. Donc, que voyez-vous ici ?

Nous voyons alors que vous avez un outil important quand vous considérez que l'aveuglement d'une personne peut provenir de deux sources. L'une d'entre elles est la fixité, il n'a jamais élargi son attention et l'autre, ce sont les Actes Néfastes.

Un individu qui a commis des Actes Néfastes suffisamment longtemps et suffisamment souvent dans un certain domaine, ne sera plus capable de le percevoir. Ce que j'essaye de vous faire comprendre, c'est que vous ne vous occupez pas des refus obstinés, vous vous occupez des « n'est pas capable de ». L'approche punitive dure depuis trop longtemps dans cet univers et ne fonctionne probablement pas très bien pour commencer et ne fonctionne certainement pas très bien de nos jours. Et c'est absolument fondé sur l'idée que toutes les actions sont malveillantes et qu'on doit empêcher une personne de faire des actions malveillantes, honteuses. La plupart des actions, quelques-unes peuvent être malveillantes, mais la plupart des actions proviennent de la cécité. Il ne voit simplement pas au moyen de ce que nous appelons des globes oculaires. Et une personne qui a commis bien assez d'Actes Néfastes sur une autre personne, verra cette dernière disparaître totalement de l'univers physique devant elle.

Maintenant, ceci est si extrême que je ne pense pas que vous l'expérimenterez un jour. Vous penseriez de but en blanc que si Jean avait tué Pierre et qu'ensuite Pierre était revenu et l'avait rencontré, qu'il aurait dit : « Oh mon Dieu », vous savez. « Oh, oh ! » et aurait eu une attaque d'apoplexie ou quelque chose comme ça. C'est peu probable, il ne l'aurait probablement pas vu passer la porte parce qu'il était parti et qu'il avait commis un énorme

Acte Néfaste. Vous ne retrouveriez que dans un roman la manière particulière dont il avait agi. Ils peuvent commettre des Actes Néfastes sur des choses au point où la chose se rematérialisera avec eux tout le temps sous une autre forme et c'est une illusion qu'ils voient tout le temps. Nous sommes en train de nous occuper du genre ramassis de dingues.

Laissez-moi vous parler d'une très grande bizarrerie, l'immense bizarrerie. Un individu qui a une mauvaise vue ; maintenant je peux imaginer quelqu'un entendant ceci, retirant immédiatement ses lunettes et les mettant furtivement dans sa poche, en espérant ne pas avoir été vu, trouvera, un jour ou l'autre, je crois, lors de sa carrière d'audition, la planète qu'il avait fait sauter ou peu importe ce que c'était et tout à coup sa vue s'améliorera. Maintenant, à moins qu'il n'y ait des dommages physiques, à moins que quelqu'un ne lui arrache les yeux ou que quelqu'un n'appuie sur le nerf optique ou quelque chose comme ça, ce phénomène de cécité hystérique peut être tel que quand vous touchez l'Acte Néfaste correct et que vous l'enlevez, la vue change. Bien, il existe un gradient à ceci. Et une personne dont la vue est défectueuse mais ne peut pas vraiment l'expliquer d'une manière ou d'une autre ; ceci au fait, arrivera en parcourant la L-10, qui consiste en grande partie à extirper des Actes Néfastes ; elle aura un soudain changement de perception et parfois ça partira et puis ça s'abîmera de nouveau. Bien, il n'a pas eu le basique de la chaîne. Ouais, il a trouvé le moment où il a tué la fille mais il n'a pas eu le moment basique où il a tué toutes ces filles, vous comprenez, je veux dire, quelque chose comme ça.

Mais néanmoins, tirez-le simplement de ceci, cela n'a rien à voir avec les personnalités individuelles, ce phénomène de perception visuelle est intimement associé avec les Actes Néfastes. Et les choses sur lesquelles les gens ont des Actes Néfastes disparaissent de leur voisinage. Ils ne les voient pas. Donc nous avons deux choses là, vous dites : « Pourquoi, bon Dieu, lorsque tu entres, pourquoi ne ramasses-tu pas le balai qui est sur le sol ? » Ils ne laissent pas le balai là intentionnellement, ce n'est pas réellement que ça n'a rien affaire avec eux. Ils ne le voient pas. Et vous attirez leur attention dessus, ils semblent quelque peu confus, honteux et évasif, et puis ils sont sur la défensive et disent : « Bien, ce n'est pas réellement mon Chapeau », [*Rires du public*] ou quelque chose dans le genre. Et ils vont traverser une espèce de cycle de honte, de blâme, de regret, vous devriez comprendre que c'est le début de ceci. Ils ne le voient pas. Si leurs yeux se posaient dessus, ça ne passerait pas par les nerfs optiques pour aller s'enregistrer dans le cerveau.

Maintenant, je vous parle de quelque chose qui est très révolutionnaire et qui est très, qui semble très important et très ambitieux mais ce que vous trouverez vraiment, ce que vous trouverez à quelque application. C'est qu'ils ne le voient pas, leur attention est mise dessus mais ils ne le voient toujours pas vraiment parce que quand vous mettez leur attention dessus, ils n'apprécient pas vraiment d'avoir leur attention attirée là-dessus, parce que cela demande encore un effort pour eux de le voir. Donc j'attire votre attention sur le fait que la dernière chose que vous apprécieriez dans le monde serait de vous promener en disant : « As-tu vu ceci ? » ou « Vois-tu ces choses ? » ou « C'était juste en face de ta figure » ou « Je ne vois pas comment ces gens peuvent laisser toutes ces choses dans la pièce ? » ou « Comment se fait-il que tous les bureaux soient restés entassés sous la pluie toute la journée ? » et entrer dans ce cycle d'atteindre quelqu'un et de dire : « Pourquoi as-tu laissé ces bureaux dehors ? » Vous voyez, donc, pourquoi ce mystère ? Il ne les voit pas.

Maintenant, vous savez maintenant quelque chose, vous savez maintenant quelque chose, ce gars a des problèmes de perception soit à cause d'une Dynamique bloquée soit à cause des Actes Néfastes sur l'environnement. La manière pour améliorer ces difficultés de perception, si c'est bloqué sur les Dynamiques, bloquée sur des idées fixes ou bien il a des Actes Néfastes sur l'environnement, c'est de confronter. Simplement le genre d'action simple de confronter un petit jardin, provoquera plus de transformation que vous n'en avez jamais vu. Le but de la Clarification du Poste a beaucoup plus de Tech derrière elle qu'il y en a l'air parce que, avant d'avoir un gars à un poste, vous devez le sortir d'innombrables postes. Mais c'est une action si considérable de les retrouver, ça requiert du Listing et ainsi de suite, qu'on se fiche vraiment de la mettre dans les mains du Département 13 parce que c'est une action de cas majeure. « Quels postes es-tu encore en train de tenir ? *[Rire]* Sur quelles Dynamiques es-tu encore bloqué ? Quels Actes Néfastes as-tu commis ? Vous saisissez l'idée.

Maintenant, ceci serait totalement sans espoir... La fixation de l'individu n'est pas désirable parce que ça le laisse aveugle. Le fait de libérer son attention vous fournira votre meilleure chance. Maintenant, comment faites-vous ceci ? Oui, j'ai dit que je pouvais vous donner tout un tas de trucs etc., etc., une action standard fondamentale est simplement de s'asseoir et de confronter votre espace durant deux heures. Je peux vous donner des trucs comme de parler à quelqu'un de quelque chose et de voir qu'il parle toujours de ce sujet et de le guider graduellement à passer par-dessus en parlant d'autre chose et vous en aurez fini avec ça. Vous pouvez lui donner les Dynamiques à étudier, ça marchera, ça a marché. Vous pouvez lui faire faire le tour du bloc. Je ne serais pas tellement surpris de vous voir le faire un de ces jours, etc. Quelqu'un est assis à son bureau, il est en pleurs, il est complètement effondré, un type ou un autre lui est tombé dessus, vous lui dites : « Va te promener autour du bloc ou balade-toi sur les quais », ou quelque chose de ce genre. Qu'est-ce que ça a fait ? Ça a simplement élargi son attention.

Je l'ai fait faire à quelqu'un l'autre jour, il allait, il passait des moments difficiles, c'était dur pour lui. Et ses évaluations étaient, elles comportaient de plus en plus d'oublis, de plus en plus d'omissions. Donc je l'ai mis cinq heures par jour avec l'Equipe de Projet du Pont<sup>26</sup> et je lui ai dit pourquoi. J'ai dit : « Tu vas simplement sortir d'ici et travailler avec ces gars cinq heures par jour à l'extérieur et t'extravertir et mets ton attention en dehors de toi et sur le monde autour de toi. » Et il... je l'ai vu deux ou trois fois, il était très, très sale, il m'a écrit l'autre jour, il y a un ou deux jours et il voulait le OK maintenant pour retourner sur son poste. Il se sentait très bien, ça avait vraiment fonctionné.

Qu'est-ce qui s'est passé en fait ? Il était bloqué sur l'une ou l'autre Dynamique et je l'ai fait finalement basculer sur la Troisième, le groupe avec lequel il travaillait, c'est pourquoi une Equipe de Projet du Pont doit toujours travailler en tant que groupe, et la Sixième. Finalement ça s'est déplacé sur la Troisième et la Sixième et il se sentait bien, il a dit qu'il avait eu un gros gain. Je ne sais pas, il est même peut-être allé chez l'Examineur mais j'étais très content de cela. J'étais très content parce que le gars est très intelligent, très intelligent habituellement mais il devenait simplement plus faible, plus bête, de plus en plus. Bien, il était simplement en train de s'enfourer de plus en plus, encore et encore, donc il était bloqué sur

---

<sup>26</sup> **Equipe de Projet du Pont (Desk Project Force, en anglais)** : voir « Project Forces » dans le Dictionnaire Administratif.

quelque chose. Il n'était probablement pas bloqué sur le travail qu'il faisait, il travaillait probablement sur quelque chose qui ne faisait pas partie de son blocage, donc il voyait de moins en moins sur quoi il travaillait parce que quelque part par là, il devenait de plus en plus bloqué sur quelque chose d'autre. Vous suivez ?

« Promène-toi dans le quartier », même chose. « Promène-toi dans le quartier », soit dit en passant, a d'innombrables, d'innombrables variations, il y a des douzaines de manière de se promener dans le quartier. Je vous en donne une, une des plus efficaces : « Pendant que tu te promènes dans le quartier, atteins quelque chose devant toi, attrape les bâtiments et tire-toi en avant vers eux. » Il y a de nombreuses manières de se promener autour d'un quartier. Vous pensez que, c'en est une terrible, au fait. Vous vous retrouvez soudainement presque carrément à vous cogner la figure. Au début, vous pensez que vous plaisantez, vous savez, mettre un rayon là-bas et tirer les immeubles vers vous, tirer le corps en même temps. Juste après, vous savez, vous tirez réellement le corps avec. Et ce qui est drôle c'est : « Vous conduisez une voiture, laissez-vous conduire une voiture, **vous** conduisez une voiture, ne laissez pas la voiture vous conduire, maintenant conduisez la voiture ; maintenant tournez à ce coin, **vous** faites en sorte que la voiture tourne à ce coin de la rue. »

Ceci est applicable à un gars qui fait fonctionner une foreuse à colonne, voyez : « **Tu** fais fonctionner la foreuse à colonne, ce n'est pas la foreuse à colonne qui te fait fonctionner », voyez. « D'accord, maintenant fais fonctionner cette foreuse à colonne, maintenant **tu** fais descendre cette chose-là, ça incline la vis, maintenant **tu** la fais descendre là, c'est juste maintenant, **tu** as cette chaîne de godets qui va là, maintenant **tu** fais-le. » La chose suivante à savoir, le gars ne saura pas à quoi sert ce levier, il ne saura pas où est le volant ou bien où se trouve le levier de vitesses et il amènera pratiquement la voiture dans un arbre, il aura ces godets qui viendront en arrière et à l'envers et il devra stopper la machine urgemment parce que Dieu sait ce qui est en train de se passer. Il est juste passé d'être un effet à être cause et la pièce est simplement, et ainsi de suite, en train de commencer à exploser, ça le jettera dans une confusion terrible. La chose à faire dans ce cas-là est de la lui refaire redémarrer. Faites-lui tourner la voiture au coin de la rue, faites-lui bouger la chose, allez voir dans l'environnement, la chaîne à godets entre dans le four. Tout à coup ce gars qui avait été une épave se tournera vers vous et dira : « Tranquille, vieux. » *[Rire et rires du public]* Il y a de nombreuses manières de se promener dans le quartier, beaucoup de façons de faire fonctionner une machinerie. « Promène-toi dans le quartier. » « Moi ? » *[Rire]*

Une des variations que vous faites, mettre une personne à cause, est en fait... ce ne sont pas tout à fait des sujets associés. La plus fondamentale, quand quelqu'un est complètement bouleversé et qu'il ne sait pas où il en est : « Agite tes mains, agite les mains, agite les mains, c'est bien, agite les mains, agite les mains maintenant, agite les mains, c'est bien, agite les mains. Qui fait ceci ? » *[Rires du public]* Et le gars regarde : « Moi. » *[Rire et rires du public]* Et il va se sortir vraiment de quelque chose, donc l'élargissement de l'attention retourne à cause et à la restauration de la causalité.

Le problème avec le capitaliste ou avec la société capitaliste, etc., est qu'il pense que les gens doivent être effet. Les militaires sont vraiment toujours en train de dire que le soldat doit être endoctriné plus profondément et ils veulent toujours que la personne soit effet, soit effet, soit effet. C'est ce qui ne va pas avec le gars. Et ce qui est drôle, c'est que ça ne

fonctionne pas. Il se met simplement à propitiation, il descend et devient stupide. Ce que vous voulez qu'il fasse est qu'il devienne **cause**. Ce serait très drôle d'apprendre à quelqu'un à faire un manuel pour les armes à effet total ou un manuel pour les armes à cause totale.

Vous dites : « Comment ferais-tu cela ? » Je vous donne juste la réponse : « Maintenant, **tu** prends le fusil et **tu** le poses dans tes mains comme ceci. Maintenant, refaisons ceci pour s'assurer que tu le fais. » *Hump, paow, hump, paow.* « Naaaaan. » « Vas-y, refais-le, refais-le. » Hop, [*Bruit de quelque chose qui tombe*] « Hé ! » Il ne vous dit pas que cela devient solide à ce moment-là. Puis, *hump, paow.* « Hé ! » La prochaine chose que vous saurez, l'idiot maladroit, vous pouvez lui apprendre à faire un Manuel de la Princesse Pat<sup>27</sup>. N'avez-vous jamais vu un Manuel de la Princesse Pat ? C'est un fusil qui tourne, vous le faites virevolter probablement de manière bien plus complexe que n'importe quel leader d'un groupe de twirleur a jamais fait tourner, tourner un bâton. Vous le balancez depuis la position de l'arme au pied ; vous l'attrapez dans la paume de la main quelque part vers la bouche du canon et le fusil va *wiiiiizzzz* et décrit un large cercle et arrive au râtelier. Ce fusil est assez lourd. Et il y a d'autres manières de le faire, vous pouvez le faire depuis le côté gauche, vous pouvez faire passer le fusil depuis votre épaule de telle manière que ça ouvre le verrou<sup>28</sup> de l'arme, l'amène près de votre coude et prête pour l'inspection des armes. Voyez ? Ce genre de chose. Oh, vous pouvez vraiment faire des trucs bizarres avec un fusil.

J'ai totalement déshonoré un capitaine une fois, il m'a vu faire quelque chose de ce genre avec un fusil. Je faisais un spectacle pour quelques hommes, il est arrivé et a dit : « Que fais-tu Hubbard ? » Je n'aurais pas dû le faire de toute façon et ainsi de suite, [*Rires du public*] il a dit : « Comment fais-tu ça ? » Et il a pris le fusil. Dans la Marine, en fait, cela coûte une paie mensuelle plus ou moins, une cour martiale de pont<sup>29</sup>, pour avoir fait tomber un fusil. Donc il a essayé ceci [*Rire*] et le fusil a glissé sur le terrain sur un mètre environ en faisant voler la poussière, le capitaine s'est retourné précipitamment et s'est barré, il n'a pas dit un seul autre mot. Il n'était pas cause sur les fusils. [*Rire*]

Mais ce qu'une personne peut faire dépend de, si oui ou non elle est cause dessus. Maintenant, nous avons la seconde étape de ceci. Tout d'abord, elle se doit d'être capable de percevoir, elle ne peut pas être aveugle et bloquée sur quelque chose et puis elle doit être cause sur cette chose. Maintenant tous les acrobates de cirque doivent être géniaux de façon à pouvoir être cause sur leurs corps. Et ils font les choses les plus dingues avec des corps, des choses **impossibles**. Mais un thétan peut faire les choses les plus dingues avec des corps mais il doit croire qu'il le peut et doit y travailler jusqu'à ce qu'il puisse le faire.

Parfois vous faites parcourir sa Piste à un gars et il ne vous dit pas pourquoi il est hésitant et pourquoi il ne peut pas vraiment traverser certain, un certain incident facilement et

---

<sup>27</sup> **Manuel de la Princesse Pat** : une référence à un exercice avec un fusil associé avec le Régiment d'Infanterie Légère canadienne de la Princesse Patricia. Un manuel composé de séries de mouvements prescrits exécutés avec un fusil ou un autre élément militaire, qui font partie d'un exercice ou d'une cérémonie.

<sup>28</sup> **Verrou** : mécanisme d'une arme dont la culasse est située sur le canon et dont l'ouverture et la fermeture sont activées manuellement avec une petite poignée.

<sup>29</sup> **Cour martiale de pont** : un procès ou une cour militaire peu formelle, tenue habituellement par simplement un officier, pour juger des délits mineurs.

pourquoi il est un petit peu hésitant et pourquoi il ne peut pas cracher le morceau, il finit par le rationaliser ou ça s'efface et il le justifie plus ou moins. Il a peut-être trouvé un endroit où il avait un contrôle total et il n'y croit pas vraiment. Tout le monde peut parcourir ce que vous pourriez appeler une chaîne incroyable. Ce sont les choses qui se sont passées sur sa Piste qui lui semblent incroyables et étant donné qu'elles sont si incroyables, il n'y croit pas, pas plus que n'importe qui d'autre. Mais c'est la plupart du temps parce que personne n'y croit qu'il n'y croit pas lui-même, donc la chaîne elle-même reste cachée parce que c'est incroyable. La chaîne incroyable. Et ça a tendance à faire barrage à ses plus hauts niveaux de capacité, parce qu'il ne croit pas vraiment qu'il peut le faire. C'est pour lui incroyable de faire ceci. Donc, aussi longtemps que c'est incroyable, il ne le fera pas.

Maintenant, la manière de détériorer un acrobate de cirque ou quelqu'un d'autre est de l'aborder chaque fois qu'il fait une performance et de lui demander : « Comment fais-tu ça ? C'est absolument incroyable. Tu es si merveilleux, tu fais des choses absolument incroyables. » Les balles sont plus sympathiques, à moins que le gars ne soit à un si haut niveau de causalité que ça ne l'affecte pas. Vous parcourez un accident d'automobile ou quelque chose comme ça dans lequel vous étiez et vous n'aviez pas été blessé ou quelque chose de ce genre et à un moment donné le corps était dans la voiture et le moment d'après, il était étendu dans l'herbe. D'une manière ou d'une autre vous ne parcourez jamais tout complètement. Quelque chose comme ça, peut-être. Vous avez extrait le corps de la voiture et vous l'avez posé dans l'herbe. Retournez sur la Piste : « Quelle était l'image de tout ceci ? ou quelque chose du genre. « Je ne la vois pas vraiment. » De toute façon vous l'avez, donc vous pouvez parcourir cette sorte de chose et vous vous en débarrassez. Ça s'épuisera et ainsi de suite, peut-être.

Mais si vous chutez d'une falaise et puis que vous ne tombez pas de la falaise, vous tombez en remontant jusqu'au sommet de la falaise. « Oh bien, c'est juste la résistance à chuter. Maintenant nous allons nous exercer à tomber ici jusqu'à ce que nous puissions parcourir cette chute et finalement parcourir une chute. » Mais la vérité en la matière c'est que le gars n'est jamais tombé. Il est tombé jusqu'à mi-chemin de la falaise, mis son corps dans un espace libre, il a agrippé le corps et l'a reposé sur le sommet de la falaise. *[Rires du public]* Sauf qu'il ne croyait pas qu'il pouvait le faire. Une des raisons pour lesquelles certaines personnes sont malades, c'est qu'elles ne croient pas qu'elles sont si fortes en tant que thétans. Elles ne pensent pas qu'elles avaient assez de capacités pour le faire. Une des raisons, une des raisons à ceci est qu'elles aiment être normales, quoi que normal veuille dire. *[Rires du public]*

Donc, causalité, causalité, causalité. Défixez et amenez à cause et vous aurez des gens capables quand vous ferez ceci. Maintenant, vous pouvez y aller de manière totalement erronée, sens dessus dessous et à reculons et avoir des moments très difficiles si vous essayez de mettre une personne à effet, à concentrer et à fixer son attention. Et c'est la fausse route pour faire un Membre du Personnel capable. Et c'est la mauvaise manière pour faire un groupe. Elargissez leur attention, amenez-les à cause. Ne continuez pas à leur dire : « Je suis le chef par ici. » Continuez à leur dire : « Vous avez quelque chose à faire à cette place également. » Ça serait la version la plus douce pour ceci. Et l'autre est d'élargir leur attention. Il y en a juste deux.

Maintenant, je vais vous en donner une autre. Vous avez les deux, l'ampleur de l'attention, amenez-les à cause. D'accord, en voici une autre, une très, très importante et une dont tout le monde se rend compte difficilement et qui est une erreur des mères depuis la petite enfance. « Tu es un mauvais garçon. Tu es une vilaine fille. » Donc c'est ce que vous obtenez, un mauvais garçon et une vilaine fille. Pourquoi? Je peux le voir maintenant, le gars est complètement défoncé à l'herbe et quelqu'un arrive et : « Tu es un junkie, tu es juste un toxico pourri. » Bien, nous savons tout à propos de ce qui se trouve dans des phrases de ce type particulier dans un contexte engrammique mais je ne suis pas en train de parler de ce contexte maintenant, je ne suis pas en train de parler des phrases dans des engrammes. Je parle de quelque chose qui s'appelle **intention** et ça mène à bien l'intention. Oh oui, les mots traversent, oh oui, ils pénètrent dans les engrammes, oh oui le gars est défoncé à l'herbe et très susceptible et influençable par suggestion à ce moment précis, il est susceptible de recevoir une suggestion hypnotique et vous pouvez entrer dans toutes ces ramifications. Je ne parle d'aucune de ces choses, celles-ci sont des états encore plus extrêmes. Je n'ai pas besoin d'en parler, vous, en tant que Scientologue, connaissez ces choses. Non, je parle de quelque chose d'autre.

Ce gars a l'idée que ceux qui sont autour de lui ont l'intention, ce n'est pas Gngnan, il a l'intention qu'il est une méchante fille, un mauvais garçon, un junkie, n'importe laquelle de ces choses. Maintenant, j'ai vraiment pris une personne qui était légèrement homo et j'ai découvert que c'était sa mère qui engueulait sa sœur avant que le gars ne naisse. Vous savez : « Tu es une vilaine fille », ça a fait une phrase engrammique. Mais cela n'aurait probablement jamais été enregistré ni été un enregistrement continu à moins qu'il n'ait conçu que les gens dans son environnement avaient cette intention à son sujet. Maintenant, nous parlons de l'intention. Quelle est l'**intention** envers ce Membre du Personnel ?

Pourquoi les organisations militaires partent-elles en pièces ? Pourquoi les organisations militaires ont-elles une si mauvaise réputation ? Elles sont bonnes pour la santé, on y est nourri, on y fait de l'exercice, on y apprend quelque chose, c'est ceci, c'est cela, d'autres choses. Bien, en fait, on y apprend à commettre des Actes Néfastes, c'est ça qui est faux, donc, elles deviennent aveugles et c'est ce qui rend si difficile de leur apprendre quelque chose.

Et l'autre chose est ce dont je suis en train de vous parler juste maintenant : C'est qu'il y a là une intention, envers eux, qui n'est pas bonne. Ils disent qu'il faut 28'000 morts, je vous le dis, pour faire un général de division. Il me semble que c'est un prix un peu élevé, ils me semblent qu'ils auraient pu utiliser des boîtes à démo. *[Rire et rires du public]* Mais ce qui m'a le plus énervé, en ce qui me concerne, vient de la guerre du Viêt Nam<sup>30</sup> quand j'ai reconnu quelque chose qui était très, très clair et avait été très clair tout le long de la Piste Entière mais que je n'avais jamais eu envie de croire. L'intention des responsables militaires et politiques dans cette guerre était que des hommes soient tués. Le côté n'avait pas d'importance, pourvu que des hommes soient tués. Et c'est pourquoi des jeunes officiers brillants ont commencé

---

<sup>30</sup> **Guerre du Viêt Nam** : guerre qui a opposé de 1955 à 1975 le nord du Viêt Nam (communiste) et le sud du Viêt Nam (nationaliste et anti-communiste). Le sud a été militairement soutenu par l'armée américaine qui a perdu environ 60'000 soldats lors du conflit. Le nombre total des morts a été estimé à 3 millions.



soudainement à quitter l'armée et que diverses autres choses ont commencé à survenir là et dans la guerre de Corée<sup>31</sup>.

La guerre de Corée ne devait pas être gagnée. La seule carrière du seul, un des généraux de premier ordre des Etats-Unis a été foutue en l'air, Douglas MacArthur<sup>32</sup>, parce qu'il avait osé proposer au président de gagner cette guerre. Oh oui, ils pouvaient dire : « Bien, on a d'autres buts politiques et ce doit être des objectifs politiques limités », mais non, ces choses n'ont aucun sens. C'est simplement du charabia de psychotique. Vous ne faites jamais la guerre sur le territoire d'un allié, **jamais**. Et vous ne vous battez jamais, jamais, jamais sur votre propre territoire. Vous faites toujours la guerre sur le territoire de l'ennemi. C'est dit ici, dans le livre de l'Opéra de l'Espace, c'est ce qu'ils nous enseignent là. *[Rire]* Les guerres sont menées sur le territoire de l'ennemi. N'entreprenez une guerre sur le territoire d'un allié qu'avec la plus grande réticence et jamais, jamais, jamais sur votre propre territoire. L'Académie de l'Espace, il y a longtemps, les livres de réglementation, etc., tout domaine sensible qui a jamais existé dans un livre mais pas dans cette civilisation. Ils disent : « Mène la guerre sur le territoire d'un allié », de préférence. Donc, c'est complètement dingue.

Donc j'ai commencé à m'intéresser au sujet et j'ai commencé à lire les livres qu'ils utilisaient pour l'instruction et des articles et ainsi de suite, qui sont écrits en ce moment pour les officiers de l'état-major et ils utilisent continuellement le terme de « pertes acceptables ». Ils l'utilisent comme un pourcentage de pertes qui serait trop élevé pour être accepté mais c'est une combinaison de mots intéressante, pertes acceptables, pertes acceptables. Maintenant, je ne condamne pas d'emblée ces gars et je ne dis pas que c'est une bande de meurtriers à l'état brut, beaucoup d'entre eux sont juste de parfaits crétins. Mais lorsque vous avez été un bon général, vous avez ça en horreur, c'est blessant. Comme une mécanique, si vous étiez en train de regarder un singe en train de démonter les tripes d'une Rolls<sup>33</sup>, un moteur d'une nouvelle Rolls Royce, il est juste là et ça fait mal parce qu'il fait tout de travers *[Rire]* et il est en train de détruire le moteur. Pertes acceptables.

Donc, combien de gars allons-nous tuer dans cette bataille-ci et combien de gars allons-nous tuer dans cette bataille-là ? Et c'est le mode de pensée. « Maintenant, voyons. Quatorze pour cent de pertes n'est pas acceptable. » *[Rire]* Parce qu'il est dit dans le livre de l'Opéra de l'Espace que la bonne façon de conduire une armée est un maximum de dommages à l'ennemi pour un minimum de dommages pour soi-même, de préférence aucun. Le pourcentage de pertes acceptable, **zéro** pour soi, **maximum** pour l'ennemi. Toujours. C'est un mauvais officier, il perd des hommes. Mode de pensée différent. Donc, il existe une intention à propos de ces gars sur le fait qu'ils pourraient être des pertes acceptables. Ainsi, ils doivent se sentir très, très bizarres et le soldat européen a démissionné depuis longtemps. Il a démissionné depuis longtemps. Il avait même abandonné avant la Première Guerre Mondiale.

---

<sup>31</sup> **Guerre de Corée** : guerre de 1950 à 1953 opposant le nord de la Corée (communiste, soutenue par la Chine et les pays communistes) et le sud de la Corée (anticommuniste, soutenue par l'ONU, particulièrement les Américains). Cette guerre a fait entre 5 à 6 millions de morts, surtout civils.

<sup>32</sup> **Douglas MacArthur** : (1880-1964) général américain. Commandant des troupes de l'ONU durant la guerre de Corée jusqu'en 1951. Il a également combattu dans le Pacifique durant la deuxième guerre mondiale.

<sup>33</sup> **Rolls Royce** : constructeur d'automobiles de luxe du Royaume-Uni depuis 1904 et de moteurs d'avion depuis 1914.

Il y avait des mutineries dans ces armées d'un côté comme de l'autre, ils devaient les maintenir dans les rangs avec des fouets. Cela provient clairement des guerres napoléoniennes. Parce que l'intention était différente, l'intention n'était pas de faire de ce gars un bon soldat qui pourrait sortir et défaire l'ennemi. Ce n'était pas une intention claire et nette.

Maintenant, même avec tous les autres meurtres impliqués, s'il y avait eu une intention claire et nette, ils auraient pu le faire. Vous voyez ? Mais dire au gars de sortir et de charger quand vous savez qu'il n'a pas l'ombre d'une chance, excepté qu'un tel ordre peut exister. Dire à un pilote de voler et de bombarder ça et ça en dépit des nouveaux missiles sol-air, etc., dingue. Donc ils vivent dans un monde de protestation, ils ne sont pas d'accord avec l'intention. La base des engrammes est la protestation. Donc ils sont simplement key-inés à tout va parce qu'ils ne sont pas d'accord avec l'intention qui les entoure. Quelle est l'intention ?

Maintenant, quand nous parlons en termes d'intention de commandement, eh bien, quelle est l'intention ? Cela en fait, doit devenir clair pour les gens. Quelle est l'intention ? Ce n'est pas des Relations Publiques, c'est un fait. Si ceci est totalement mal compris et si ce que vous faites est complètement incompris, vos Membres du Personnel baigneront dans une intention plus ou moins mauvaise. Et c'est l'une des raisons pour laquelle un dissident ou un querelleur, avec ce que vous essayez de faire, un Membre du Personnel qui essaye de dire aux autres personnes que : « Bien, *gniark, gniark, gniark*, grogne, grogne », eh bien ce personnage n'est pas à sa place. Maintenant, ceci est admis, dans la Marine des Etats-Unis par exemple, comme étant une **condition nécessaire** pour une équipe. Ils disent : « Lorsqu'ils arrêtent de se plaindre, faites attention. » C'est ce que les officiers disent. Je pense que vous avez probablement entendu quelque chose comme ça. « Les hommes grognent, les hommes se plaignent, les hommes protestent. » Je suis sûr que les gens ont tous entendu ceci.

Maintenant, ce que, ce que ce râleur fait, il pervertit et met une attention incorrecte, son... attention, son intention est un alter-is de l'intention qui devrait être présente. Maintenant, si à tout moment vous faites du PR et essayez de soutenir l'idée que les gens ont cette intention ou de la rendre différente de ce qu'elle est, vous êtes susceptible de vous heurter à quelque difficulté parce que vous aurez probablement déjà quelque dissident. « Grogne, grogne, grogne, qu'est-ce qu'ils veulent, eux là-haut, vous savez, ces gars, vous savez, et ce que je veux vraiment », etc.

Par exemple, j'ai objecté un jour à une phrase qui est apparue dans une Lettre de Règlement que quelqu'un avait écrite et qui disait : « Bien, bien sûr, vous réalisez que tout ce qui intéresse Ron, c'est la production. » Ce n'est pas vrai. Ce n'est juste pas vrai. Je suis intéressé dans bien plus de choses que vous pourriez, que vous ne pourriez compter, que dans la production. La production est un moyen pour arriver à mes fins et une des raisons pour laquelle j'étais très, très intéressé par la production, est que j'ai découvert qu'un homme était malheureux s'il n'avait pas produit quelque chose. C'est en fait le Pourquoi sous-jacent à la morale. Production. Les hommes qui ne produisent pas quelque chose, *pouf*, oubliez-les, ils partent en morceaux. Un moyen pour parvenir à mes fins. La production produite dans ce cas particulier, eh bien, vous pourriez dire que c'est une planète rendue claire. Mais ça ne serait pas vrai de dire : « Bien, le seul intérêt de Ron est une planète clarifiée. »

Je suis intéressé par ces Membres du Personnel, j'ai fait un **scandale** sur certaines lignes. Vous devriez avoir entendu de l'orage par ici quand j'ai découvert qu'ils prenaient tellement d'argent à certains Membres du Personnel qu'ils ne pourraient pas être payés. Et c'est juste arrivé une nouvelle fois et il va y avoir encore plus d'orage, en fait ça va dans deux directions. L'une : « Pourquoi bon dieu, n'en faites-vous pas assez pour que vous puissiez produire suffisamment pour être payé » et l'autre est : « Quand ils le font, eh bien, laissez-les avoir leur paie. » *[Rire]* Mon intention, sans doute, est le plus grand bien pour le plus grand nombre de Dynamiques, c'est mis habituellement sur le même pied d'égalité, etc., et c'est une déclaration d'intention très générale mais c'est tout à fait vrai.

Mais je ne déteste pas du tout restreindre quelqu'un comme un psychiatre parce qu'il n'est pas le plus grand bien pour le plus grand nombre de Dynamiques. Vous voyez ? Vous pourriez justifier ceci dans cette ordre d'idées et vous pourriez le justifier de la plupart des manières possibles, mais je ne veux pas voir le psychiatre mort, je veux juste qu'il soit totalement invisible, je veux le voir parti, avec tous mes Actes Néfastes parcourus sur eux *[Rire]* parce que ce sont des gens très mauvais. Ce n'est pas parce qu'ils ne comprennent simplement pas le mental qu'ils ont un quelconque droit de massacrer et de tuer des gens. C'est l'exemple le plus flagrant de non compréhension et de non technologie débouchant sur le meurtre. C'est la bande de comploteurs la plus sauvage que quiconque ait jamais autorisé. Ces oiseaux ne connaissent pas le sujet, ils ne comprennent pas le patient, ils ne savent pas pourquoi il agit de cette manière et leur réponse à ceci est la violence. Choc électrique, lobotomie préfrontale ou l'abrutir avec des tranquillisants pour qu'il ne puisse plus bouger, vous savez, ne plus penser. Donc, c'est mauvais pour les gens, donc je suis susceptible d'y être opposé. Et d'un autre côté, eh bien je suis susceptible de me désintéresser d'un groupe comme celui-ci. Actuellement, je suis de moins en moins intéressé par eux, au fur et à mesure qu'ils ont de moins en moins d'influence dans la société.

Merci beaucoup.



# GESTION DU PERSONNEL

## PARTIE 2

7203C03, ESTO-6

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 3 mars 1972

D'accord. Maintenant, quand vous avez une vraie haine obsessionnelle qui va dans une certaine direction, depuis le commandement en direction de certaines lignes, quand vous avez une vraie haine obsessionnelle qui est là, elle est habituellement tout à fait aveugle. Cela se place à nouveau sous la catégorie de ce dont je vous ai parlé au début. La haine de J. Edgar Hoover<sup>34</sup> pour le communisme était similaire à celle de Gehlen<sup>35</sup>, le chef allemand des renseignements que la CIA a mis en place pour tous les renseignements allemands. Ils étaient **obsédés**, absolument obsédés, et cela a fait d'eux des glandeurs malhonnêtes. Le livre de J. Edgar Hoover, *Masters of Deceit* (Les Maîtres de la Tromperie, ndt.), est l'un des livres les plus faux que vous avez jamais voulu lire, parce qu'il ne raconte vraiment pas l'histoire du communisme. Il est simplement aveugle à tous les aspects annexes. Le gars est supposé être un expert de cela depuis 1919, ou quelque chose de ce genre. *Pouah*. Il est simplement obsédé, il est simplement obsédé dans sa haine.

Oui, le communisme est nul, c'est pourri, c'est nul depuis l'époque où il a ruiné Sparte<sup>36</sup>. *[Rire]* *La République* de Platon<sup>37</sup>, le seul, le seul effet dont j'ai jamais entendu parler au sujet de la République de Platon, qui est sur quoi le communisme a été fondé, a été la destruction de l'Etat prospère de Syracuse<sup>38</sup>, et cela a été le seul Etat qui a jamais été dirigé ou sur lequel on a testé la République de Platon, et cela est allé *wooooo*, et c'était la fin de

---

<sup>34</sup> **J. Edgar Hoover** : (1895-1972) premier directeur et fondateur du FBI (Bureau Fédéral des Investigations). Il est resté en poste durant 48 ans.

<sup>35</sup> **Reinhard Gehlen** : (1902-1979) général allemand. Chef des renseignements sur le front est pour l'Allemagne nazie durant la deuxième guerre mondiale, puis chef des renseignements allemands anti-communistes, à partir de 1946, pour les Etats-Unis, en Allemagne.

<sup>36</sup> **Sparte** : ancienne ville grecque du Péloponèse. Au VII<sup>ème</sup> siècle avant J.-C., elle est la puissance dominante de la Grèce. L'éducation est obligatoire et collective et est organisée par la cité. Le but : former des soldats.

<sup>37</sup> **La République** : un des dialogues de Platon (philosophe grec, 428-348 env. avant J.-C.) où celui-ci critique la démocratie et développe un modèle de vie communautaire dans la cité.

<sup>38</sup> **Syracuse** : ville, actuellement italienne, située en Sicile. Fondée par les Grecs au VIII<sup>ème</sup> siècle avant J.-C.

Syracuse. Et je pense que 10 ou 15 ans plus tard ils ont dû importer 35'000 personnes pour avoir quelques habitants présents dans ce petit coin désertique. C'était remarquable.

Donc, ces obsessions dissimulent suffisamment de faits pour les rendre vraiment inefficaces. Ce qui veut dire, il devient si dingue, ou il est comme un chien enragé sur le sujet de cette seule obsession qu'il ne voit jamais les faits qui lui sont adjacents. Donc, vous dites : « Eh bien, vous pouvez toujours avoir des gens qui vont dans une direction si vous avez une cause. » Oui, mais n'associez pas une cause avec une haine obsessive. Le communisme ne prendra jamais la totalité de la planète parce qu'ils haïssent le capitalisme, ils ne connaissent rien à son propos et ont exclu de leur système certains principes économiques qui sont vitaux à sa survie, parce qu'ils font partie du capitalisme, pensent-ils. Ces gars n'ont même pas défini le capitalisme. Ce sont des tricheurs. Le capitalisme vit de l'intérêt de l'argent emprunté, définition fondamentale. Ce ne sont pas des faiseurs de guerre ou quelque chose de ce genre. *[Rire]*

Donc, de quoi s'agit-il ? Votre intention, quelle est l'intention à partir de laquelle le Membre du Personnel opère ? Opère-t-il de telle manière que l'intention sera mal lue et mal interprétée ? Ont-ils un J. Edgar Hoover dans leur environnement qui leur enseigne ceci, cela ou autre chose et qu'ils doivent être tous opposés à une chose ou une autre ou une autre ou une autre, en les rendant complètement aveugles aux autres facteurs de leur environnement ? Ou, quelle est, quelle est l'intention de commandement ? Maintenant, l'interprétation de l'intention de commandement et ainsi de suite est un travail de PR. Et c'est dit dans la définition, c'est une des fonctions du PR : *[Ton doctoral]* « L'interprétation des Lettres de Règlement du management, l'appliquer, et l'occupation, en tant que fonction principale, des relations publiques. » Et puis, parce qu'ils ne le font pas, le délégué syndical dit alors : « Tous ces gars ne sont intéressés que par l'argent, voyez ? » *[Rire]* cela peut être réinterprété parce ce n'est pas entièrement vrai, parce que c'est du PR. Qu'est-ce que c'est ? Quelle est l'intention de commandement ?

Maintenant, vous découvrirez que quand quelqu'un, dans les sphères exécutives, a une dent contre quelqu'un, vous vous heurterez à des problèmes les plus farfelus, ou quand quelqu'un **pense** que quelqu'un dans le management est fou et qu'il a été désigné comme tel, oh, vous aurez un sacré problème sur les bras. L'intention de commandement a été tellement biaisée que ça les a rendus malades. « L'intention de commandement est ceci et cela, que vous devez être content de faire votre travail, de produire, que quand nous gagnons de l'argent, vous pouvez avoir des bonus », que nous faisons ceci, cela et autre chose et ainsi de suite, mais ils savent, par expérience personnelle, que le Directeur de ceci ou cela a leurs noms inscrits dans un registre. *[Rire]* Ils savent ceci, non pas en le lisant dans l'atmosphère, ils l'ont vu, et les gars s'effondreront plus ou moins.

Maintenant, j'ai dû faire très, très attention à ceci, et si j'ai dû faire attention à ceci, et vous travaillez dans ces organisations en tant qu'Officier d'Etablissement, vous devrez faire attention à ceci. J'ai dû faire attention à ne pas m'emporter contre un Membre du Personnel, à ne pas garder rancune et à ne pas mettre des gens sur une liste noire ou quelque chose dans ce genre. Mais je devais faire particulièrement attention de ne pas m'emporter contre les gens, et je l'ai fait souvent. *[Rire]* Mais c'est une de ces choses qui disparaît immédiatement. Je veux dire, je n'objecte pas au fait de sauver la vie des gens, je n'objecte pas au fait de gérer des

choses pour qu'elles fonctionnent bien, mais je proteste contre quelqu'un qui s'amène et qui jette fièrement un gauphre bien pourri au beau milieu de mon bureau et qui dit : « Tu vois ce que j'ai fait ? » *[Rire]* Et à ce moment-là, je m'en réserve le droit. *[Rire]* Ceci arrive de temps à autre. Quelqu'un sort et fait simplement du désordre, il fait un repas pourri et puis il met la pagaille, voyez, et il revient ou je l'envoie chercher et je lui fais sauter la tête.

Une fois de temps à autre, cela fait beaucoup de bien. Mais vous devez le surveiller, vous devez le surveiller, parce cela peut rendre quelqu'un tout à fait malade et vous allez les frapper, les mettre à terre au point où ils ne vont plus se relever. Vous pouvez pratiquement les tuer depuis un... une altitude. Ils deviennent convaincus, ils key-in d'une manière ou d'une autre, ils feront *booooouuu*, et puis ils ne savent pas où ils sont et leur donnée stable s'évanouit complètement, et elle n'était peut-être pas si bien alignée pour commencer. Vous comprenez ? Et donc, il y a une petite règle qui accompagne ceci. Vous gérez le groupe pour que le groupe en profite et puis, vous gérez l'individu pour son bénéfice. C'est 1 et 2, qui est, en réalité, le 3 et le 1. Vous agissez pour le bénéfice du groupe et puis vous essayez de sauver l'individu, parce que parfois, quand vous agissez pour le bénéfice du groupe, quelqu'un est blessé. Et même s'il y a des victimes de temps à autre, je pense que le rapport est joliment bon.

Mais jamais... nous ne parlons pas maintenant de la colère, ne laissez jamais quelque chose arriver au gars avant qu'une action ne soit entreprise – c'est que si c'était dans mes mains, ceci arrive aux niveaux des Cadres inférieurs sur lequel vous n'avez pas le contrôle total, sinon vous seriez dans le totalitarisme – mais faites quelque chose pour gérer le groupe et puis faites tout ce que vous pouvez pour rattraper l'individu. Et c'est le meilleur outil. L'individu est l'action suivante, mais c'est néanmoins une action. C'est pourquoi vous dites des choses comme Equipe de Projet de Steward, Equipe de Projet de Pont, des ordres à cela au lieu de le balancer n'importe où. L'une d'elles, où j'ai dû planter sur les freins, par exemple, soudainement, sur les débarquements, parce que j'avais découvert que nous débarquions les gens sans procédures de justice appropriées, et cela peut déstabiliser, pas seulement le groupe mais peut certainement bouleverser un individu, parce que différentes choses, différentes choses peuvent survenir.

La justice est toujours chère, c'est aussi cher en termes de sentiments blessés qu'en termes d'argent. Garder quelqu'un qui est là sous de faux prétextes et cette sorte de choses, longtemps après que vous auriez dû le faire et ainsi de suite, est probablement une des fautes que vous pourriez me reprocher, cette sorte de chose. Avoir confiance en quelqu'un, le laisser à son poste plus longtemps que je le devrais, cette sorte de chose. Je m'égèrerais plutôt dans cette direction qu'ailleurs. Parfois, vous voyez quelque chose qui arrive soudainement, mais vous avez habituellement des explications importantes derrière cela, mais il y a également la réputation de l'individu en jeu. Vous ne balancez pas nécessairement une grosse Retenue, ou vous ne développez pas une grosse Retenue dessus, mais il n'y a pas de raison particulière, simplement parce que vous deviez faire quelque chose pour le groupe, de ruiner la réputation de quelqu'un en même temps, quand, probablement, il n'était pas en train de faire quelque chose qu'il considérait comme étant mauvais. C'est après avoir donné au gars une chance, après l'avoir manié et l'avoir redressé encore et encore et, eh bien, au diable avec ça. Nous avons autre chose à faire.

Mais il y a deux étapes que l'Officier d'Etablissement doit mettre en place lors de son action opératoire. C'est le groupe et puis l'individu. Vous n'allez pas simplement jeter les gens à la poubelle parce que vous avez dû les enlever de leur poste parce qu'ils pensaient que l'argent était quelque chose avec lequel vous remplissiez les poubelles. Vous comprenez ? Maintenant, cela ne veut pas dire qu'il y avait quelque chose de particulièrement faux avec tous ceux qui n'ont jamais été frappés ou qui n'ont jamais été transférés ou autre chose.

Il y a aussi une autre chose qui arrive. Vous découvrirez quelqu'un sur un poste ou un autre, il ne veut vraiment pas être là, ce genre de chose, il n'est pas trop mauvais, il n'est pas trop bon, quelque chose comme ça. Ou quelqu'un qui occupe une position le rend malade et il se fait du souci et est bouleversé tout le temps à propos de ça et il met en place une machinerie et ainsi de suite. Ou quelqu'un qui voudrait faire bien mieux à un poste plus important même si le poste n'a pas un meilleur nom. Le poste peut ne pas avoir un statut plus élevé mais il est primordial. Comme un poste à CLO et un poste à Flag. Si je pousse trop à un poste à Flag ou ailleurs, je pousse trop à Flag, bien que j'y réfléchirais pendant un moment, je pourrais très bien sortir quelqu'un d'un CLO, peu importe l'importance qu'il pensait avoir. Vous comprenez ?

Et inversement, et ceci est arrivé trop souvent et vous a immédiatement donné un souci juste maintenant à Flag, un cycle s'est poursuivi, par lequel nous avons continuellement exporté nos meilleurs gens, et les Officiers du Personnel continuent à regarder les listes de Flag pour trouver qui pourrait commander ou qui pourrait être le ceci ou le cela et ainsi de suite, et puis, ils l'envoient. Et ensuite ils jettent un coup d'œil aux listes de Flag et puis ils prennent ce type parce qu'il en est capable et ils l'envoient. Et ensuite la prochaine chose à savoir, vous regardez autour de vous et vous trouvez que vous avez un groupe dans lequel on a pioché, pioché, pioché pour ses gens capables, mais en même temps, il n'y a pas eu trop de travail fait dans le recrutement et l'entraînement dans l'équipe, donc vous n'avez pas rempli les postes. Ce n'est pas que tout ceux qui restent soient des glandeurs, c'est que la plus grande partie des gens qui restent ne sont que partiellement entraînés ou ne sont que partiellement préparés pour quelque chose ou n'ont que partiellement une expérience reliée avec ces postes, et cela vous donne un travail plus difficile. Vous comprenez ?

Mais le personnel a toujours une petite peine de cœur par ici ou par là, mais vous essayez de les atténuer comme vous le pouvez selon les Règlements. Cela ne veut pas dire que vous réussirez toujours et cela ne veut pas dire que vous garderez toujours vos nerfs, c'est bien trop demander à quiconque. Après avoir travaillé 48 heures **non stop** en essayant de gérer l'agitation que quelqu'un a généré, je pense que vous pourriez être parfaitement pardonné si vous disiez : « Toi *rogntudju* ! » *[Rire]* Je pense que vous seriez pardonné. Mais la Troisième Dynamique, la Première Dynamique, est toujours, vous trouverez que c'est la séquence gagnante. Si vous pensez Première Dynamique, Première Dynamique, Première Dynamique, Première Dynamique, Première Dynamique, vous êtes trop collé sur la Première Dynamique. Et si vous pensez seulement Troisième, Troisième, Troisième, Troisième, vous êtes collé seulement sur la Troisième.

Maintenant, il est probablement vrai que certains managements ne sont intéressés que par le pognon, la Neuvième Dynamique, *[Rire et rires du public]* et ils font tout pour le pognon et seulement pour lui et cette sorte de chose, et cela peut être vrai ou ne pas l'être, et cela peut



être simplement un tas de propagande, parce qu'il est sûr que les Cadres supérieurs que j'ai connus et ainsi de suite, n'étaient pas intéressés simplement par l'argent. Ils disaient toujours : « Et je peux le voir maintenant, nous allons arranger toutes ces piscines, et nous allons faire ceci et nous allons faire cela et nous allons réparer ceci et cela et cet autre chose. » Ce sont plutôt habituellement des personnalités constructives, mais les syndicats commencent à dire : « Ils ne sont intéressés que par l'argent, voyez », et toutes sortes de contre-actions prennent place parce que les contre-intentions ont été mises dans l'air.

Maintenant, s'il y a assez de contre-intentions mises dans l'air, un management apprend à se désintéresser de l'individu, à se désintéresser du moral et du bien-être. C'est le flux en retour. Ils ont été frappés si durement avec l'inefficacité, ils travaillent si dur dans la direction de la solvabilité, ils travaillent si dur pour continuer le spectacle, ils ne peuvent vraiment pas mettre la main dessus, ils le transpirent d'une manière ou d'une autre. Ils n'ont pas les vrais Pourquoi, ils ont quelque peu un état d'esprit de tueurs. S'il y a un petit peu de dissidence, ce qui veut dire insolence et bouleversement et *niah, niah, niah* les uns les autres dans le groupe, ils ont vent de ceci, ils deviennent immédiatement certains que « Ces glandeurs doivent être descendus sans autre. » Et vous obtenez une action inversée contre le Membre du Personnel qui peut être très dangereuse. Et j'attire votre attention sur le fait que j'ai dit que de s'énerver violemment contre quelqu'un et d'être bouleversé vis-à-vis de quelqu'un peut provoquer une maladie. Le gars est choqué, il est frappé trop durement, ses concepts d'intention antérieurs sont secoués. Il perd l'intention stable qu'il pensait avoir dans l'environnement et ça le retourne. Vous voyez le mécanisme ?

Ce n'est pas que la colère noire soit capable de brûler ses globes oculaires, sauf que c'est possible, également. Vous voyez ce dont je parle ? Donc, vous pouvez avoir une corrélation Membre du Personnel/Management qui affectera grossièrement l'efficacité et la capacité de l'Officier d'Etablissement, et ce sera, vous le découvrirez, un de vos facteurs le plus important. L'intention. Vous pourriez l'appeler l'intention environnementale si vous vouliez être très imagitatif là-dessus. Et cette intention, l'intention dans les environs, dans l'environnement de la place de travail, cette intention peut devenir si condensée et si solide que ça la fera partir, et cela rendra le travail de l'Officier d'Etablissement très pénible, parce qu'il n'aura plus de coopération.

Maintenant, l'Officier d'Etablissement doit avoir la coopération des échelons supérieurs et des Cadres, et il doit avoir la coopération des Membres du Personnel, donc il est plus ou moins pris là à portée de tirs quelque part entre les... les cibles et la ligne de tir, parce c'est celui qui aura le retour de bâton complet de l'intention. Si l'intention se brise, en ce qui concerne les Membres du Personnel, si l'intention se fracasse en ce qui concerne le management, cela mettra en désordre un ridge dans une situation de ridge. Le management peut être terriblement dingue contre un Membre du Personnel pendant pas mal de temps sans que les Membres du Personnel ne le sachent, et puis, les Membres du Personnel commencent à devenir conscients de ce genre de chose et ils s'effondrent. C'est quelque chose que vous gérez, mais vous êtes dans la position de le gérer des deux côtés, et rappelez-vous de vous occuper des deux côtés.

La meilleure manière de le gérer pour le management est de découvrir le vrai Pourquoi. Le management saura que c'est le Pourquoi et cela fera s'envoler la charge et ils ne

voudront plus, alors, tuer personne. Et la meilleure façon de le gérer pour les Membres du Personnel en tant qu'individu et ainsi de suite, est de découvrir sur quoi ils sont particulièrement bouleversés, qui, selon eux, est en colère contre eux, que croient-ils et essayer d'éclaircir l'ambiance pour eux. Et c'est tout à fait intéressant que ce soit carrément un sujet. Il est plus difficile de le faire au niveau du personnel qu'il ne l'est au niveau du management. Tout ce que vous avez à faire pour le personnel en ce qui concerne le côté management est de trouver simplement le vrai Pourquoi et de les convaincre que c'est cela, et ils retrouveront le sourire. Mais du côté du personnel, le gars se sent plus effet qu'autre chose. Je n'ai aucun sac à malices que je pourrais vous donner à ce sujet particulier, sauf de découvrir ce que croit l'individu, et ainsi de suite, et puis de l'atténuer.

Et je pourrais aller aussi loin que de, en étant dans votre position, d'écrire une note au Secrétaire de la Distribution pour le prier de dire à Pierre que vous n'êtes pas fâché contre lui, et que vous n'allez pas le transférer. Vous découvrirez également des Membres du Personnel qui commenceront à se préoccuper des fantômes. Normalement, vous n'avez pas à vous aventurer sur le terrain des relations interpersonnelles. Ma relation interpersonnelle avec un Membre du Personnel est probablement bien plus élevée qu'en général, sur ces lignes. Mais je me rappelle d'une fois, c'était quelque chose de très intéressant qui m'a ouvert les yeux à cette sorte de chose quand je l'ai découvert pour la première fois.

Un Premier Maître est venu vers moi une fois et il m'a dit : « Qu'est-ce qui ne va pas avec A ? » et il a mentionné un nom. « Qu'as-tu contre A ? Quel est, qu'est-ce qui se passe ? » J'ai dit : « Eh bien, rien. » « Bien » dit-il « Tu ferais mieux de le lui dire. » Il a dit : « Il est là en bas dans le mess et il pleure, il est hystérique et il se trouve dans un sale état. » J'ai dit : « Qu'est-ce qui se passe, bon Dieu ? » « Tu ne lui as pas dit bonjour ce matin. » Ce n'était rien d'autre, le gars était pratiquement dingue. Maintenant, ce n'est pas juste moi, c'est simplement un exemple des idées-fantômes qu'une personne peut avoir. « Il a l'air bizarre, vous savez, il n'a pas inscrit « love » sur la dépêche, il n'a mis que OK. » Vous découvrirez qu'ils cherchent ces signes et symboles et il y aura quelque chose là, parce qu'il se trouve maintenant dans un environnement qui n'est pas sain, donc que les intentions du management ou les intentions de son Cadre, ou l'intention de son ami ou l'intention de la personne de laquelle il dépend, l'a bouleversé et donc il ne se sent pas en sécurité, il se sent instable parce qu'il n'est plus en position de se défendre lui-même. Il n'a pas un poste élevé ou ne prend pas beaucoup en compte ses capacités, il a des Actes Néfastes, peut-être, et il a fait peut-être l'andouille et peut-être qu'une action lui a manqué une Retenue ou quelque chose de ce genre.

Donc, c'est quelque chose que vous devez regarder. C'est, en fait, les relations interpersonnelles entre deux parties de la Troisième Dynamique, qui sont l'échelon des Cadres et l'échelon des Membres du Personnel. Maintenant, si vous n'y faites pas attention, ils se sépareront. Et à l'organisation de Los Angeles, en ce moment même, les rapports que j'ai sur l'organisation de Los Angeles, c'est que les Cadres qu'ils ont là-bas sont hors de communication avec les Membres du Personnel à un tel point que ne le croiriez pas. Les Cadres n'ont jamais chapeauté leurs propres Membres du Personnel, n'ont jamais vraiment travaillé avec eux, selon les preuves que j'ai reçues et selon les rapports que j'ai, ils sont juste hors de communication. Peu importe l'ordre qui est publié, ils n'existent pas. Donc, il peut exister des conditions variées. Apparemment il n'y a absolument **aucune** intention de

commandement là-bas. Les Membres du Personnel ne peuvent pas découvrir ce qu'ils **veulent** et ils ne sont pas entraînés ou chapeautés, donc comment pourraient-ils **savoir** ? Comment pourraient-ils savoir ce qui était demandé ? Donc cela garde la personne dans une continuelle Non-Existence ou en dessous de Non-Existence à son poste. Vous voyez ce qui arrive ?

Donc, il existe une ligne de communication que vous devez sauvegarder en tant qu'Officier d'Etablissement, et vous aurez quelques problèmes ardues sur cette ligne, et à l'heure actuelle, étant donné que vous commencez à travailler ici, vous en aurez quelques-uns qui se sont accumulés. Maintenant, vous pourriez faire une **terrible** erreur si vous croyez tout ce que vous entendez sur cette ligne. Vous pourriez faire l'erreur la plus **épouvantable**. Vous courez et vous vous ruez sur les rapports que l'on vous a donnés, et vous vous arrêtez simplement aux faux Pourquoi à gauche et à droite et vous ferez plus de dommages que vous ne pourriez en réparer la semaine suivante. Vous sautez sur un Secrétaire et vous dites : « Pourquoi renvoies-tu Dupont, *[Rire]* ou pourquoi as-tu ordonné un Comité d'Evidence sur Durant, et blablabla et tu ne devrais pas faire cela. » *[Rire]* Vous commencez à vous échauffer quand vous découvrez qu'il ne connaît pas le nom de la personne. *[Rire]* « Oh, il fait partie de la Division ? Je ne le savais pas. Comité d'Evidence de quoi, quoi ? »

Maintenant, les gens au niveau du personnel se nourriront les uns les autres avec des paquets confus de mensonges dont vous n'avez jamais entendus parler dans votre vie et bien sûr, s'il y a les noms de certaines personnes dans les environs qu'ils peuvent utiliser pour pouvoir faire entrer les points d'ancrage de quelqu'un, vous aurez quelques personnes dans les alentours qui essayeront de faire entrer les points d'ancrage des gens en déformant leurs intentions. « Oh, je suis affreusement désolé, j'ai juste vu une dépêche, je ne suis pas sûr de ce que c'était, j'étais en haut à l'office et ton nom était dessus et c'était une liste de débarquement et cela te concernait et ainsi de suite, j'ai simplement pensé que je ferais mieux de t'en parler parce que tu es mon ami. » *[Rires du public]* Maintenant, les rumeurs de ce genre se produisent en l'absence de communication.

Maintenant, plus d'un CO dans l'Organisation Maritime a vraiment été rétrogradé pour avoir échoué à communiquer avec son équipage, ou pour avoir échoué à passer l'information à l'équipage, parce qu'il devait être, parce qu'il n'existait pas, pas pour l'équipage, il n'existait simplement pas. Nous avons dû le retirer avant que tout tombe en morceaux. Ce n'était pas un CO, il ne communiquait pas, il ne transmettait jamais une information. Maintenant, en présence de ce genre de chose, un équipage ou un Membre du Personnel ne pourra pas avancer sans information, donc il la créera. Et c'est en fait la source des rumeurs. Votre meilleure défense sur cette sorte de chose est de faire des briefings pour que les gens sachent ce qui se passe, et si vous intégrez cela à vos actions du rassemblement (*muster*, NDT), vous leur dites ce qui s'est passé aujourd'hui ou si votre OOD est plus explicite en ce qui concerne ce qui se passait, ils y mettront un terme. C'est très direct. Vous coupez la ligne des rumeurs.

Par conséquent, les briefings et les informations au sujet de ce qui se passe et cette sorte de chose, qui ne sont pas un paquet de blabla PR, mais la vérité en la matière, sont parfois court-circuités à cause d'un sujet appelé la sécurité. « Tu ne peux pas dire ceci à cause de la sécurité. » Maintenant, c'est une des choses qui ne va pas avec votre OOD. Ils envoient la chose à travers le monde, faux public, et le résultat est qu'il y a certaines choses que vous ne pouvez pas mettre dessus et c'est dommage, c'est l'une des choses que vous aurez à

normaliser tôt ou tard parce c'est le rôle légitime d'un Officier d'Etablissement. Vous devez garder vos Membres du Personnel informés. Vous le faites lors des rassemblements, vous ne restez pas simplement là debout à dire : « Jacques, Pierre, Paul, Jean. » C'est la raison pour laquelle vous continuez à rester informé. Par conséquent, votre Cadre Officier d'Etablissement doit lui-même rester informé pour que les Estos puissent être informés, et vous ne vous intéressez pas aux cancans, vous vous intéressez à l'opérationnel. Et s'il vous manque quelque chose à propos de la situation opérationnelle, vous devez l'avoir.

Maintenant, vous devez savoir quelque chose à propos des plans à partir desquels nous opérons. Les plans immédiats. Vous pouvez aussi avoir les plans de longue durée sans avoir le plan immédiat. A l'instant, par exemple, il existe un plan en cours et un programme qui est de rester dans ce port après la date de départ, mais est-ce que l'équipage le sait déjà ? Et encore il y a eu une quantité considérable de correspondance là-dessus. Et le programme sur le sujet a été accepté hier. Cela surprendra tout le monde, pas vrai ? Donc, dans une atmosphère de ce type, vous pouvez engendrer une quantité considérable de rumeurs. Donc, un Membre du Personnel doit être informé pour qu'il ait une idée continue de l'intention, quelle est l'intention par ici, et qu'il puisse déduire l'intention des plans ainsi que de coordonner son propre travail. Maintenant, une des choses qui est intéressante, c'est que vous trouverez parfois des Cadres qui auront les plans les plus merveilleux, mais qui ne le diront jamais aux gens qui devront les appliquer, donc ils ne seront jamais exécutés. Ce n'est pas que les gens ne veulent pas les faire, c'est simplement qu'on ne leur a jamais parlé de ces plans.

Une autre chose, un autre truc qui embrouille particulièrement l'intention, c'est de publier le programme A et puis, quand tout le monde travaille dessus et qu'environ la moitié a été exécutée, faites le programme B et quand tout le monde y travaille et en a fait la moitié, publiez le C et ne laissez personne terminer un cycle d'action. Et les cycles incomplets vont s'empiler, s'empiler, s'empiler et tout va partir en morceaux parce qu'aucun travail n'est productif. Parfois, vous trouverez un maître d'équipage qui, à chaque fois qu'il découvre ce gars en train de casser la paroi A, l'envoie casser la paroi B, et quand il a cassé la moitié de la paroi B, l'appelle pour l'employer quelque part ailleurs, et quand vous découvrez ce genre de chose, vous savez que votre Membre du Personnel va devenir dingue tôt ou tard, parce qu'on ne lui permet pas de terminer un cycle d'action et il sera en Rupture d'ARC.

Pire que cela, cela embrouille l'intention. Quelle est l'intention de leurs supérieurs ? Eh bien, l'intention de leurs supérieurs, de manière assez évidente dans ce genre d'exemple, est de les épuiser, [*Rire*] pas de les laisser terminer quelque chose, de les harasser, de les inquiéter, Dieu seul sait quoi. Mais ils auront quelques idées bizarres de ce qu'est l'intention même si ce n'est jamais exprimé.

Il y aura différentes choses auxquels vous vous heurterez. Je vous en ai donné un Rundown, celle qui concerne l'intention qui fait des va-et-vient en est une qui est cruciale, c'est ce qui provoque tous ces problèmes entre le management et les travailleurs. L'Angleterre a été inopérante durant un mois ou deux cet hiver simplement parce qu'ils ne pouvaient pas gérer les relations travailleurs/management entre le gouvernement et les syndicats du charbon. Et il y avait plusieurs facteurs, mais cela a commencé le jour où ils ont pensé qu'ils devaient avoir un syndicat pour se substituer à quelque direction qui n'était pas là, parce que leurs chefs faisaient partie de l'aristocratie, et bien sûr, l'aristocratie ne parle pas aux cochons.

Donc, [Rire] ils ont fait une espèce de groupe d'un genre ou d'un autre, ils ont dû avoir un genre de communication ou de garantie parce qu'ils se sont sentis plutôt bouleversés et vous avez le syndicalisme. Il n'y a rien de vraiment erroné à propos du syndicalisme mais quand le syndicalisme est mis sur pied et fait en sorte que personne ne puisse produire, je pense que c'est un phénomène intéressant parce qu'ils n'ont pas le droit de briser les choses qui n'ont rien affaire avec eux, ce qu'ils ont alors entrepris de faire récemment en Angleterre.

Donc, la conséquence de tout ceci est... *Les Martyrs de Tolpuddle*<sup>39</sup>, au fait, est aussi un livre intéressant, et vous pensez que ça n'a rien à voir, mais c'était le premier syndicat formé en Angleterre et ce n'était pas correct de briser ces gars et ce n'était pas correct de prendre ces oiseaux et de les transporter jusqu'aux colonies, les arrêter, les amener au tribunal, de les torturer et de les condamner, parce que tout ce qu'ils avaient fait avait été de se rassembler dans une sorte de petite collectivité agricole, six d'entre eux, et on les a appelés les Martyrs de Tolpuddle, c'est quelque part au début du 19<sup>ème</sup> siècle. Et un livre a été écrit sur eux, récemment publié et mon vieux, les sphères de l'aristocratie et du commerce les ont réhabilités, sauf qu'ils les ont trop bien réhabilités, ils en ont fait des martyrs.

Donc, c'est une mauvaise façon de s'y prendre et c'est aussi une mauvaise manière de s'y prendre pour quitter un état où il y a un abîme complet qui s'agrandit entre les travailleurs et le management. Tout d'abord, il n'y a pas de travailleurs dans le management, qui donc a dit ça, les gars qui sont dans le management sont des travailleurs, également, et ils travaillent probablement deux fois plus durement. De toute façon, l'analyse finale de la chose est que si vous ne voulez pas entrer dans une condition de jeux, vous gérerez ce facteur. D'accord.

Maintenant, il y a quelque chose de plus, une chose de cette catégorie que vous devriez connaître. Vous pouvez dire à quel point c'est mauvais, autant de fois que vous voulez, vous pouvez dire tout ce que vous voulez au sujet du gars que vous avez retapé, vous pouvez dire tout ce que vous voulez à propos de l'habileté que vous devez avoir pour surmonter certains maux. Il existe un sujet appelé un postulat positif. Maintenant, il y a tellement de technologie derrière cela, à l'arrière de cela et ainsi de suite, que cela appartient aux niveaux dont je n'aimerais pas vous parler en ce moment particulier, parce que cela prendrait trop de temps et ce n'est pas dans ce... vous ne vous trouvez pas à ce niveau de toute façon. Je ne vais rien faire, ce n'est pas pertinent. C'est le plus petit point d'entrée d'une technologie très vaste, mais c'est très valable de la connaître, et à ce point-là, cela vous est très utile. Le reste n'est pas vraiment utile pour vous. Le postulat positif.

Maintenant, vous pouvez retirer les choses négatives, encore et encore, vous pouvez « dénégativiser ». En d'autres mots, cette fille est complètement obsédée par la Deuxième Dynamique et ce gars, est, erre tout le temps en écoutant la voix de Dieu. Et vous pouvez enlever cette voix de Dieu et vous pouvez prendre cette fille et régler la situation pour qu'elle puisse avoir quelque chose sur la Deuxième Dynamique, au lieu d'en parler tout le temps, vous pouvez **faire** ce genre de chose. Vous comprenez ? C'est le négatif. Vous pouvez effacer des engrammes, vous pouvez faire toutes ces choses, c'est du retrait. Vous obtenez en fait un

---

<sup>39</sup> **Les Martyrs de Tolpuddle** : en 1834, à Tolpuddle, dans le sud de l'Angleterre, quelques ouvriers agricoles avaient créé une association d'entraide. Six d'entre eux ont été condamnés à la déportation en Australie pour une durée de 7 ans.

gain négatif en enlevant ce qui est nuisible, vous pouvez avoir une avance positive. On appelle cela un gain négatif.

Une fois de temps en temps, vous effacerez [*Rire*] quelques engrammes d'une vieille dame et vous guérirez complètement son arthrite et elle viendra et vous dira : « Oui, mais qu'en est-il de mon ouïe. » Elle vient juste de se lever de son fauteuil roulant dans lequel elle a passé les vingt dernières années. Gain négatif, voyez, c'est parti, donc elle n'en est pas consciente. On appelle cela un gain négatif. Vous pouvez enlever, enlever, enlever, enlever, et il y a beaucoup à enlever, c'est couronné de succès, et il est tout à fait certain qu'il y a de nombreux cas où vous devez enlever beaucoup avant que tout gain positif ne soit possible. Mais à partir du point de vue des postulats positifs, il n'y a pas d'aspect négatif. Vous passez la catégorie toute entière du négativisme.

Et quand tout le reste a raté, vous avez cela et également quand rien n'a été raté, vous l'avez aussi. Vous pourriez le classer sous la rubrique du fait d'accorder l'être, ceci a quelque chose affaire avec accorder l'être. Cela a beaucoup affaire avec beaucoup de choses. Vous savez : accorder l'être, la capacité à accorder l'être, le désir que quelqu'un d'autre soit quelque chose. Cela sera peut-être ce qui sera nécessaire pour rendre ceci efficace, mais cela même suppose que quelqu'un puisse ne pas vouloir accorder l'être. Si vous pouvez concevoir un postulat qui ne conçoit pas aussi quelque chose de négatif, alors vous savez de quoi je parle quand je parle de postulat positif. Ce n'est pas seulement qu'il n'y ait aucune attention négative dessus, mais cela ne suppose pas que quelque chose de négatif soit possible. On ne porte aucune attention à tout ce qui est négatif. Ce n'est pas positif/négatif au point où c'est une dichotomie. C'est simplement la chose elle-même. Et votre détermination ou votre intention que quelqu'un soit un bon et efficace Membre du Personnel, c'est, bien sûr, un postulat positif, et ce sera inefficace dans la mesure où vous avez des doutes.

« Bien, je ne sais pas ce que je vais faire, mon vieux, c'est un cas joliment triste et je ne sais pas du tout ce que je vais faire à son sujet, oh mon vieux. Vous savez où je l'ai trouvé, je l'ai trouvé sur le pont inférieur<sup>40</sup> et ainsi de suite, il était supposé être au travail et oh, mon Dieu. » Bien d'accord, vous dites ce genre de chose. Mais si vous continuez comme cela trop longtemps, ce n'est pas magique, [*Rire*] vous n'y arriverez pas. Soyez autant critique que vous le voulez, personne ne vous demande de restreindre la critique, mais rappelez-vous qu'il existe cette chose qui est un **postulat positif clair et net** et vous pouvez vous-même créer un environnement opérationnel totalement indépendant de tout environnement du management, totalement indépendant de toute fixité ou immobilisme, totalement indépendant de toute fragilité, et **même** d'un manque considérable de capacité. Ce n'est pas quelque chose que vous devez penser, [*Rire*] mais vous pourriez vraiment créer un environnement opérationnel qui est simplement positif. Vous n'avez aucun doute dans vos actions et dans vos mouvements.

Ceci, au fait, se déroule dans de nombreux domaines. Il y a un gars qui avait une capacité des plus remarquables dont personne n'avait jamais entendu parler, pour traiter la tuberculose, il se trouvait dans la périphérie de Pasadena<sup>41</sup> et il a fait fonctionner un hôpital

---

<sup>40</sup> en anglais : **well deck** : un espace sur le pont supérieur d'un bateau, se trouvant à un niveau inférieur entre le gaillard ou la poupe et la superstructure du pont.

<sup>41</sup> **Pasadena** : ville de Californie (USA), située à l'est de Los Angeles.

là-bas durant des années. Et il avait l'habitude d'être harcelé et tracassé par la profession médicale au plus haut point, parce qu'il ne s'ennuyait pas avec les rayons X et des choses de ce genre. En posant ses mains sur la poitrine du gars, il pouvait dire si oui ou non il avait la tuberculose et l'Association Médicale Américaine l'avait accusé de soigner quelqu'un ou de guérir quelqu'un et de faire du mal à leurs affaires, et donc ils ont amené plus ou moins 150 tuberculeux et non-tuberculeux mélangés sur une estrade et ils les ont fait passer devant cet homme – des conditions cliniques impossibles, vous voyez – et il a posé les mains sur leur poitrine pour dire si oui ou non, ils l'avaient. Et il les a tous trouvés. *[Rire]*

Néanmoins, il est resté impopulaire, mais seulement parmi les médecins. *[Rire]* Les gens se remettaient avec le traitement. Oh, il les nourrissait avec des choses, il leur envoyait de l'air dans les poumons et les vidait de leur air et il faisait des choses de ce genre, il suivait toute la procédure, *[Rires du public]* mais les gens se remettaient parce que c'est ce qu'il attendait d'eux. Ils se remettaient simplement pour lui, *[Rire]* parce qu'il l'attendait d'eux. Maintenant, c'est un vrai exemple intéressant de la vie réelle de ce dont je vous parle, d'une simple petite ramification de cette chose dont je vous parle à propos des postulats positifs. C'est... ses attentes étaient positives. « Voilà, oui, vous êtes venu voir, ouais, vous êtes en bonne santé, ça y est. » *[Rire et rires du public]* Un état de fait très remarquable. Cela bouleverse tous les traitements et séries et ainsi de suite de comment vous traitez la tuberculose, dans tous les sens. Mais ce qui est drôle là dedans, cela ne fonctionne pas pour tout le monde *[Rire]* parce que je ne pense pas que quelqu'un comprenne le fait qu'une personne ferait simplement quelque chose parce que quelqu'un l'attendrait d'elle. *[Rire]*

Bien, malgré cela, c'est simplement une nuance de ceci. Si vous vous attendez à ce que le gars gagne, vous vous attendez à ce qu'il ait du succès, vous attendez de lui qu'il soit capable de faire son travail, vous vous attendez à ce que **vous** faites soit efficace en lui faisant faire son travail, et vous partez directement dans cette direction, vous n'allez même pas vous faire prendre par la dichotomie parce que vous ne travaillez pas avec le côté négatif de cela. Négligez-le simplement, ignorez-le. « Eh bien, je ne vais pas être capable de le faire maintenant, je n'ai jamais été éduqué, et je n'ai jamais fait plus que 35 mots environ à la machine à écrire et ainsi de suite, et c'était quand j'étais à mon meilleur niveau et je ne sais pas si je peux faire ceci » etc., etc., etc. Oh mon vieux, vous, ce sera un défi. *[Rire]* Ce sera un défi, mais ne le prenez pas comme un défi, **attendez-vous** simplement à ce qu'ils soient capables de le faire, et cela se reflétera dans votre discours et dans votre attitude, et cela vous donnera une aura de confiance, ce qui est en soi formidable, horrible, parce que plus d'une personne vous glissera des peaux de bananes pour vous voir vous écrouler, *[Rire]* parce qu'ils n'aiment pas être flattés de cette manière. Ils ont une chose ou une autre, une chose ou une autre, une chose ou une autre, quelque chose.

Les relations interpersonnelles entrent en jeu ici. Le gars est absolument **sûr** que vous le trompez avec sa petite amie ou quelque chose de ce genre, Les relations interpersonnelles. Ou que vous êtes en train de voler une chose ou une autre, vous avez d'autres motivations, ou quelque chose de ce genre. Et ils disent : « *Niac, niac, niac* » ou ils ont des Retenues, ils ne font pas le classement et oh, ils ont des faux prétextes ou quelque chose du genre, il y a un tas de raisons, voyez ?

Donc, il y a des opportunités innombrables pour la personne d'être plus ou moins sarcastique à votre égard, de vous renvoyer quelque chose dans la figure et de vous prouver que vous avez tort, d'employer un magnifique Facsimilé de Service, de vous prouver que vous avez tort en vous montrant qu'ils ne peuvent pas le faire. Au diable [Rire] cette attitude, c'est simplement : Au diable ceci. Eh bien, nous pouvons auditer le gars. Quand vous auditez Atteindre et Se Retirer sur cette machine à écrire et ainsi de suite, c'est efficace, faites les choses efficaces. Attendez-vous aussi à ce que cela fonctionne. Attendez-vous aussi à ce que ce gars soit alors capable de le faire. Et voyez-vous, cela le stimule. Et si vous ajoutez une quantité négative, cela pourrait ne pas fonctionner du tout. Donc, il y a quelque chose de magique dans lequel un Officier d'Etablissement peut s'engager, et cela s'appelle le postulat positif. Maintenant, cela ne consiste pas simplement dans le maintien de la tête, votre attitude et la façon de tenir vos mains, vous pourriez dire cela, vous pourriez dire cela. Très amusant, vous pouvez dire à cette personne qu'elle est dactylo, et si vos TRs sont assez bons, elle en sera une. Maintenant, vous vous retrouvez dans les trucs réels. Et c'est la raison pour laquelle vous devriez seulement parler aux gens en tant que titres de poste. Ne dites jamais Pierre, dites son titre de poste. C'est une partie de la ligne du postulat positif. Vous parlez à un beingness connu comme un préposé au classement, vous parlez à un beingness connu comme le préposé à la miméo. Maintenant, plutôt que de devenir artificiel et plutôt que de paraître bizarre, eh bien, vous pouvez raccourcir le titre, vous pouvez faire ceci, cela, mais ne dites pas Françoise. Parlez à l'opérateur sur machines, et bien sûr vous pouvez l'appeler opérateur, mais ne l'appellez pas Pierre. Ne pensez pas que vous allez entrer en ARC grâce au contact personnel et à Dale Carnegie<sup>42</sup>, parce que cela ne marchera pas. Ce que vous obtiendrez, c'est Pierre, vous n'aurez pas l'opérateur de la mimeo et vous créez du Dev-T, mon vieux. [Rire] Postulat positif.

Maintenant, il est possible que dans certaines organisations où il n'y a pas eu d'audition, cela pourrait ne pas fonctionner. Mais dans une opération de Scientologie, vous êtes Scientologues, vous avez été audités. Laissez-moi vous dire quelque chose de drôle à propos des gens qui ont été audités. Eh bien, la machine, je suis vraiment désolé que cet appareil n'ait pas été opérationnel quand il est arrivé en Angleterre, on m'a dit que l'appareil devait être reconstruit. On l'appelle un électromètre bip. Et partout où la personne a un point de douleur sur son corps, si vous mettez l'électrode dessus, l'appareil va faire *biiiiip*. Mais juste à côté, cela ne fera pas bip. C'est un électromètre bip, il a été développé pour les chiropracteurs et autres par notre vieux pote Volney Mathison, à partir d'un modèle que lui a fourni un chiropracteur. Et j'ai un de ces modèles, qui n'est pas réparé, en Angleterre. Mais c'est très amusant. Si vous avez quelqu'un qui tient cet électromètre contre sa joue ; 3, 4, 6 mètres plus loin ; un Scientologue peut s'y connecter. Il peut s'y connecter et le faire biper, mais il n'a aucun fils et il n'est pas près de la machine, il est là et le gars tient l'électrode. Et un des trucs, c'est que cela fait une sorte de petit ridge noir et vous le transformez en ridge blanc, mais vous le faites juste biper, 6 mètres plus loin.

---

<sup>42</sup> **Dale Carnegie** : écrivain américain du 20<sup>ème</sup> siècle qui a proposé une méthode de développement personnel adaptée au monde de l'entreprise. Carnegie insiste sur la pensée positive dans la réussite professionnelle et la motivation des salariés. Une entreprise porte son nom.



Des journalistes et d'autres personnes sont venues et ils ont fait *euuuuh* et *heeein* et rien n'est arrivé, il ne s'est absolument rien passé. Et vous prenez quelqu'un, il a simplement reçu peut-être ARC Fil Direct, quelque chose comme ça, et il le regarde et ça fait *biip*. [*Rires du public*] Et puis, la première chose qu'il dit c'est : « Je ne pense pas que j'ai fait cela. » *Biip, biip, biip-biip*. « Hé, hé, je... » Il commence à réaliser ce qu'il est et il est une anguille électrique. [*Rire et rires du public*] En d'autres mots, en d'autres mots, un Scientologue peut avoir un effet considérable. Rien de gnangnan à ce propos, c'est un fait. Cet électromètre bip doit vraiment, vraiment être réparé pour que les Officiers d'Etablissement puissent s'amuser avec. [*Rires du public*] Tout d'abord, vous ne croyez pas que vous pouvez avoir un effet sur quelque chose de ce genre à cette distance, par magie.

Mais vous pouvez en avoir, si vos TRs sont bons et si votre Ton 40 sur un cendrier est bon, vous pouvez pratiquement **propulser** quelqu'un dans l'existence exacte dans laquelle il est supposé être, savoir, [*Rire*] il ne se pose même pas la question. Maintenant, bien sûr, le Ton 40 ne consiste pas en hurlements. C'est simplement le degré d'intention que vous pouvez mettre dedans. C'est la quantité d'intention. Maintenant, vous irradiez cette intention si vous vous attendez... si vos attentes sont bonnes. Si vos attentes sont mauvaises, vos attentes sont critiques, si vous avez beaucoup d'Actes Néfastes sur quelqu'un, quelque chose comme cela et ainsi de suite, il le reconnaît quelque peu, il le sent. Mais il peut ne pas le ressentir consciemment, mais il sait simplement qu'il n'y a pas tout à fait de la communication. Maintenant, vos attentes, vous ne devez pas nécessairement avoir de l'ARC super sucrée, douceuse, vous comprenez, douce et toute cette sorte de choses. Vous n'avez pas à être bruyant ou hautain ou quoi que ce soit de ce genre, c'est simplement votre... l'action normale, mais vos attentes et ce que vous dites, etc., peut avoir un effet fantastique. Vous pourriez ne pas vouloir le croire parce que c'est incroyable.

Il y a quelqu'un juste maintenant qui est audité, je lisais les Feuilles de Travail, pas quelqu'un parmi vous, quelqu'un qui pense que je suis très fâché contre elle, et c'est plutôt pathétique et ainsi de suite que ce soit tellement inversé. Ce n'est même pas là du tout, vous voyez, ce n'est pas vrai, mais elle pense que c'est vrai et c'est assez pour le rendre vrai, aussi longtemps que cela la concerne. Ce qu'elle néglige de noter, c'est qu'elle a commis un Acte Néfaste sur la ligne qui l'a tirée dedans. Donc les gens peuvent avoir de drôles d'idées à propos de ce que vous faites, mais c'est le côté négatif de ceci.

Vous, en utilisant une ligne positive dessus, pouvez surmonter tout ceci. Donc, quand tout le reste semble y être opposé, vous pouvez encore passer à travers, vous pouvez encore passer à travers. Vous passerez à travers de manière moins efficace si vous avez suffisamment de doutes suffisants quant au résultat pour vous faire chuter de ton, parce qu'une personne qui est antagoniste est pleine de doutes, à moins qu'elle ne soit colérique. Et la seule personne qui a encore plus de doutes qu'une personne en colère est une personne qui a peur. Elle est pleine de doutes, elle doute de tout l'environnement. « Que va-t-il m'arriver maintenant ? » Et vous pouvez court-circuiter tous ces tons émotionnels simplement au moyen de votre propre beingness.

Si le Christ a jamais mené un troupeau de porcs par dessus une falaise, et je suis surpris qu'il ait des Actes Néfastes envers un troupeau de porcs, s'il l'a jamais fait, s'il a jamais existé, ce qui est... quelques doutes là-dessus. Donc de nombreuses personnes ont été

crucifiées à l'époque romaine et pour d'autres raisons, sur la Piste, elles peuvent vraiment penser qu'elles doivent avoir été le Christ. Si vous l'auditez, vous découvrirez qu'elles ont été crucifiées deux cents ans après ou cent ans avant, et ainsi de suite, et cela semble plutôt bien. Et beaucoup de personnes ont été crucifiées sur la Piste pour avoir épousé des raisons qui n'étaient pas tout à fait celles de l'autorité établie. *[Rire]* Donc, il peut ou non avoir existé, mais s'il l'a fait, s'il l'a fait, ce serait la technique utilisée, ce serait la technique mystérieuse. On a de la peine à le croire. Peut-être, à un moment ou à un autre, au lieu de dire à quelqu'un marchant avec des béquilles : « Pauvre gars, comme je te plains », si vous disiez simplement : « Marche » il le ferait, *[Rire et rires du public]* vous perdriez votre dentier. *[Rires du public]* Mais cela peut arriver.

Et dans la mesure où il y a un petit doute dedans, dans la mesure où vous réalisez que c'est facile, c'est le truc parfait. *[Rire]* Si vous pouviez réduire drastiquement la quantité d'efforts que vous avez dépensé, de manière suffisante, vous pourriez faire le mock-up d'une planète. C'est **le plus petit** effort impliqué et **la grandeur** du postulat, pas la grandeur de l'effort et la petitesse du postulat, ou le volume du postulat, ou de faire le postulat en montant sur ses ergots. Maintenant, nous parlons vraiment de... nous pénétrons dans le monde farfelu quand nous parlons de ce genre de choses. Cela a de nombreuses ramifications, ce serait simplement de la guérison à vue, cette sorte de chose.

Maintenant, si cela fait à ce gars un bien quelconque d'avoir soudainement son corps en entier tout à coup, ou si oui ou non cela lui donne un choc mental et qu'il découvre soudainement qu'il marchait et que quelque chose l'avait frappé, ou que quelque chose lui était arrivé à ce moment précis, c'est hors sujet. Cela peut arriver. Maintenant, ce n'est pas nécessairement contraire à la causalité de la personne, même si vous lui avez fait un effet considérable, pas vrai, mais vous ne lui avez pas fait un mauvais effet. Par conséquent c'est acceptable pour lui à ce point-là, donc il peut opérer avec cette cause. Rappelez-vous que c'est vraiment vous qui avez dit à ce gars de claquer des mains et puis vous lui avez demandé qui le faisait. Et il a finalement dit ensuite : « C'est moi », et il l'était quand il l'a dit, mais qui l'a mis en route ?

Cela fonctionne simplement de cette manière avec le postulat positif si c'est particulièrement couronné de succès. C'est une question de « Tu es un Membre du Personnel » pas « Tu es nul comme Membre du Personnel. » Bien, maintenant, c'est ce qu'il pense, mais vous pouvez enlever simplement complètement la deuxième pensée et accroître le R « Tu es un Membre du Personnel », et soudainement vous obtiendrez des résultats très surprenants qui vous étonneront même vous, occasionnellement, parce que vous avez encore de la peine à croire que vos meilleurs trucs sont incroyables. Donc vous pouvez faire ces trucs en croyant qu'ils ne sont pas incroyables du tout, si vous faites simplement ces trucs et vous ne vous préoccupez pas de leur incroyableté.

Maintenant, une fois de temps en temps, vous direz *ooouh* et rien n'arrivera. *[Rires du public]* Donc, rien n'est arrivé. Donc, rien n'est arrivé. D'accord, bien. *[Rire et rires du public]* Cela ne devrait pas vous empêcher de dire *ooouh*. Maintenant, une personne qui échoue, échoue, échoue, échoue, se prépare habituellement elle-même à échouer. Elle essaye l'impossible. « Voyons voir si je peux postuler. Eh bien, je regarde là l'Empire State Building. Tombe. *[Rires du public]* Il ne tombe pas. Je ne peux pas postuler. La preuve. » *[Rire]* Donc, ce

que vous vous préparez à faire est de réussir de cette façon, mais il n'y a pas de souci à se faire. Vous voyez, si vous vous faites du souci à propos du temps, si vous allez réussir ou si vous allez échouer, il y aurait déjà un doute dans le postulat et cela ne fonctionnera pas de toute façon, donc simplement, ne vous ennuyez pas à ce sujet d'une manière ou d'une autre, ne vous souciez pas du succès ou de l'échec. Mais c'est une arme terrible, terriblement solide. C'est grand, bien plus grand que vous ne le pensez.

Vous êtes dans le secteur de la gestion des gens, vous devez obtenir leur coopération, la seule chose qui justifie le fait que vous devriez obtenir leur coopération et ainsi de suite, est qu'ils seront vraiment meilleurs. Personne n'essaye de les trucider, leur moral dépend exclusivement de si oui ou non ils se respectent à leurs propres yeux, et cela dépend exclusivement de si oui ou non, ils peuvent produire. Et les cycles d'action dans lesquels ils s'engagent, qu'ils terminent et finissent sans mauvaise conscience, déterminent leur moral et leur utilité. Il n'y a rien de plus pathétique dans cet univers qu'un homme inutile. Tous les distributeurs de sodas ou les produits de luxe ou les piscines ou quoi que ce soit d'autre ne gèrera jamais le moral comme une bonne production honnête. Et ne pensez pas que la discipline fera du tort au moral, aussi longtemps qu'elle ne contient pas d'injustice dedans.

Alors, pendant que vous travaillez, vous avez certains outils pour gérer l'individu, travaillez pour le groupe et puis gérez l'individu, vous construirez le groupe en gérant l'individu, et le premier indice qui vous dit si oui ou non vous réussissez en tant qu'Officier d'Etablissement est l'amélioration en qualité et en quantité de la production et l'absence de Dev-T. Cela fonctionnera sans avoir à dire que si vous terminez ceci, ce sera uniquement parce que vous avez des Membres du Personnel très gais, heureux et hauts de ton parce qu'ils ne seront gais, heureux que s'ils obtiennent une amélioration en qualité de production et en quantité, et s'ils ont réduit leur propre Dev-T. Donc, c'est l'une de ces choses qui tourne en rond.

Et peut-être que d'autres gens peuvent penser que la meilleure manière de vivre est d'aller dans les Iles Wallabee<sup>43</sup> et de s'étendre au soleil, en mâchant des feuilles de lotus<sup>44</sup>, mais j'ai connu quelques personnes dans les Iles Wallabee qui mâchaient des feuilles de lotus, et c'étaient les glandeurs les plus décadents, effondrés que j'ai jamais vus de ma vie. Donc, ce qu'ils aspirent à faire peut-être, n'est pas nécessairement ce qu'ils aimeraient vraiment faire. Leurs retraites aux Iles Gullaby ou aux Iles Wallabee, est simplement une certaine pensée qu'ils ne seraient vraiment pas capables d'y arriver dans n'importe quel sorte de groupe compétitif, parce qu'ils pensent qu'ils ne pourraient pas produire.

Maintenant, je ne vous dis pas toutes ces choses simplement pour que vous ayez des trucs. Ce ne sont pas des trucs, ce sont des fondamentaux parce que nous sommes dans des faits véridiques très sincères à ce propos. Nous dépendons de vous à un point incroyable. Nous dépendons de vous, très, très fortement, pour l'excellente raison que si jamais nous passons à l'action sur cette planète, ce sera uniquement parce que nous avons réussi avec la

---

<sup>43</sup> **Iles Wallabee ou Gullaby** : noms d'îles inventés.

<sup>44</sup> **feuille de lotus** : utilisée en médecine chinoise depuis longtemps pour traiter les problèmes de surpoids et de circulation sanguine.

tech organisationnelle et avons géré pour la mettre en place et pour la faire fonctionner, et que nous obtenons des Membres du Personnel coopératifs qui travaillent. C'est la raison de votre existence, c'est pourquoi je vous parle.

Merci.

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°5*

## PRODUCTION ET ÉTABLISSEMENT - ORDRES ET PRODUITS

Une situation que l'on rencontre souvent dans une Org, quand on est dans une certaine mesure venu à bout du Dev-T, c'est que des **gens ont besoin d'ordres**.

Pendant des années, je me suis demandé pourquoi. Eh bien, j'ai trouvé.

**Lorsque les gens n'ont pas une idée claire de ce que sont leurs produits, ils ont constamment besoin d'ordres.**

Pour l'Officier d'Etablissement, cela se manifeste surtout lorsqu'il essaye d'obtenir des cibles de programme **terminées**.

Certaines personnes ont besoin qu'on leur donne des ordres, des ordres, et encore des ordres, et puis il faut les menacer, et leur hurler après. Alors, perplexes, elles font une cible, parfois à moitié, parfois presque complètement.

Derrière cette absence apparente se cache une donnée omise. Lorsque des personnes sont comme cela, c'est qu'elles ne savent pas quel est leur produit ou quel en est le résultat final. Ou bien elles s'imaginent que c'est autre chose ou que cela devrait être autre chose.

Cette absence peut inciter à des Actes Néfastes.

Il est très rare qu'une intention malfaisante, du ressentiment ou un refus de travailler soient la cause de l'inaction. Les gens sont rarement ainsi.

D'ordinaire, ils ne comprennent tout simplement pas ce qui est demandé ni pourquoi.

Et cela parce que de telles personnes ne savent pas ce qu'est un **produit** !

L'ensemble du conseil consultatif d'une Org downstat était même incapable de *définir* le mot.

Ils avaient besoin de recevoir des ordres, des ordres, et encore des ordres et même alors, ils ne les exécutaient pas.

## RECHERCHE D'ORDRES DANS LES CHAPEAUX

Un Membre du Personnel qui a besoin d'ordres pense peut-être que n'importe quel ordre est une règle et qu'il ne prend jamais fin. Si vous faites une inspection des Chapeaux, vous trouverez même des ordres ordinaires du genre « fermez la porte » qui ont été donnés un jour dans des circonstances précises et ces ordres auront été transformés en **Ordres Permanents** comme quoi une certaine porte doit rester fermée.

Un ESTO qui ferait une telle recherche sur les Chapeaux d'une Unité pourrait très bien tomber sur toutes sortes de bizarreries de ce genre.

Une telle recherche dans les Chapeaux est une action standard de l'Officier d'Etablissement.

Dans les Chapeaux, vous trouverez des messages donnant des ordres spécifiques ou des observations notées par écrit au lieu de notes sur ce que l'on doit savoir pour obtenir un produit.

Dans des Chapeaux d'auditeurs, on s'accrochait désespérément à des directives émises pour 1 pc bien précis en 1960, qui n'avaient jamais été publiées et qui ne venaient pas d'une bande ou d'une source correcte, et on s'y accrochait comme si elles devaient être appliquées à tous les pcs du monde !

Un Chapeau de plongeur aura peut-être des ordres, mais aucune indication sur la façon de faire la vaisselle vite et bien.

Toutes ces choses sont symptomatiques d'une unité ou activité qui ne sait pas quels sont ses produits.

## **LE DÉSÉTABLISSEMENT**

Chaque fois que vous trouverez beaucoup d'ordres qui traînent, vous trouverez aussi du désétablissement par court-circuit, la voie hiérarchique ne sera pas respectée, et les Membres du Personnel aimeront recevoir des ordres de n'importe qui, sauf de la part des personnes qui ont l'autorité pour cela — n'importe quel passant pourrait leur donner des ordres.

Cette situation sévit fréquemment lorsqu'un Cadre n'a pas été stable à son poste.

En faisant le décompte de ces ordres et en relevant l'origine, on peut déterminer le degré de manque de chapeutage du personnel, les points faibles de son Organigramme et surtout le manque de connaissance de ses produits.

## **CHAPEAUTER EN VUE D'OBTENIR LE PRODUIT**

Si un ESTO doit chapeauter afin d'amener le Membre du Personnel à sortir son produit, alors il lui faut savoir comment clarifier « produit ».

Bon, un ESTO est un Officier d'Etablissement. Il y a des Officiers de Produit. Le produit d'un ESTO est l'établissement. Alors que fait-il à s'occuper de produits ?

Eh bien, s'il ne chapeaute pas pour que les Membres du Personnel sortent des produits, alors l'Org sera perturbée, misérable et downstat.

La production est à la base du moral.

Le fait d'être chapeauté est un élément fondamental de la santé d'esprit de Troisième Dynamique.

Mais si vous **ne chapeautez pas pour que le Membre du Personnel que vous chapeautez produise, vous chapeauterez, chapeauterez et tout cela pour rien**. La personne ne restera chapeautée que si elle est chapeautée pour être capable de produire.

L'Officier de Produit devrait travailler à ce que les produits sortent.

Aussi si vous ne chapeautez pas en vue d'obtenir le produit, alors le Membre du Personnel sera déchiré entre deux groupes d'ordres, ceux de l'Officier de Produit et ceux de l'ESTO.

Ce n'est que lorsque vous chapeautez pour obtenir des produits que vous serez en accord avec les Officiers de Produit.

Si vous êtes en désaccord avec les Officiers de Produit, alors c'est que l'ESTO ne chapeaute pas pour obtenir de la production.

### LA MANIÈRE CORRECTE

Il y a une manière correcte de chapeauter. Toutes les autres sont incorrectes.

1. **Clarifiez ce qu'est le produit du poste. et chapeautez en partant de là ;**
2. **Chapeautez en commençant par le haut de la Division (ou de l'Org).**

Ce sont là les deux directions correctes.

Toute autre direction est incorrecte.

Ces deux données sont tellement importantes que les échecs d'un ESTO sont souvent imputables au fait de les avoir transgressées.

Vous pouvez avoir un Cadre Supérieur qui va devenir presque livide et qui fera des efforts pour ne pas être chapeauté à moins que vous ne chapeautiez en établissant en premier ce qu'est le *produit*. Si l'on s'occupe en premier de ce qu'est le **produit** et que cela est éclairci, alors vous pourrez aussi chapeauter de haut en bas.

Si cela n'est pas fait, le Membre du Personnel ne saura pas où il va ni pourquoi, et vous aurez des situations inhabituelles et absurdes comme : « Très bien. Vous êtes l'Officier d'Établissement. Bien, je renonce. La Division peut faire 2 heures et demie par jour de temps d'établissement, et après vous fidez le camp qu'on puisse travailler ! » « Bon sang ! Vous les avez tous accaparés ! Les stats sont en baisse ! Vous ne voyez pas... »

Eh bien, si vous ne *faites* pas les points un et deux ci-dessus, vous allez tomber dans les désordres et les « solutions » les plus inhabituelles dont vous ayez jamais entendu parler, et vous allez vous écarter des Lettres de Règlement et vous vous retrouverez vous, l'ESTO, à votre bureau en train de faire de l'Admin au lieu de faire votre travail dans la Division. Et un ESTO qui n'est pas debout en train de travailler dans la Division n'a pas vraiment de valeur pour quiconque.

Aussi voyez où mènent les erreurs fondamentales et

- Chapeautez sur le produit avant de faire quoi que ce soit d'autre et
- Chapeautez de haut en bas.

**LES ÉTAPES DE LA CLARIFICATION DU PRODUIT**

Ceci est une description générale de la séquence à respecter pour clarifier, reclarifier et reclarifier encore *produit*.

Ceci peut servir de check-list pour n'importe quel Cadre ou Membre du Personnel et devrait comporter le nom et la date de la personne en question. Cette liste devrait être conservée dans le « dossier d'ESTO » de la personne pour être plus tard remise à un autre ESTO si la personne change de Division ou bien pour les dossiers de personnel si la personne va ailleurs.

1. Clarifiez le mot PRODUIT. \_\_\_\_\_
2. Trouvez ce que le ou les produits du poste devraient être. Obtenez un énoncé complet pour tout produit qu'il a, sans bâcler le travail. \_\_\_\_\_
3. Clarifiez le sujet de l'échange. (Voir la HCOPL du 27 novembre 1971 I, n° 3 de la Série sur les Cadres, n° 6-1 de la Série sur les Finances, et la HCOPL du 3 décembre 1971, n° 4 de la Série sur les Cadres, n° 6-2 de la Série sur les Finances.) \_\_\_\_\_
4. Échange du produit interne à l'Org. Pour quel bien de valeur ? \_\_\_\_\_
5. Échange externe du bien de valeur avec un autre groupe ou avec le public. Pour quel bien de valeur ? (La personne doit avoir à la fin de très bons indicateurs et une F/N avant de continuer, sinon elle doit aller voir un auditeur pour remédier complètement à ses mots mal compris et à ses rudiments.) \_\_\_\_\_
6. Est-ce qu'il veut le produit ? Nettoyez cela jusqu'à F/N VGI ou bien obtenez vous-même un antérieur similaire jusqu'à F/N ou alors demandez à un auditeur de débrouiller tout cela. \_\_\_\_\_
7. Peut-il obtenir les produits (du point 2 ci-dessus) ? Comment fera-t-il ? Qu'a-t-il besoin de savoir ? Amenez-le à un point où c'est complètement clair pour lui. \_\_\_\_\_
8. Est-ce que la production sera importante ? Quelle quantité ? Est-ce que cela en vaut la peine, ou bien est-ce qu'il faudra que la production soit plus importante ? Ou bien est-ce qu'il est en train d'être optimiste ? Qu'est-ce qui est réel ? Qu'est-ce qui est viable ? \_\_\_\_\_
9. Quelle est la qualité nécessaire ? Qu'est-ce qui sera nécessaire pour y parvenir ? Et pour y parvenir en quantité ? \_\_\_\_\_
10. Peut-il obtenir des autres qu'ils désirent le ou les produits (tels que mentionnés en 2 ci-dessus) ? Que lui faudrait-il faire pour cela ? \_\_\_\_\_
11. Qu'est-ce que ses produits ont à voir avec l'unité, la Section, le Département, la Division ou l'Org ? Faites-lui découvrir cela dans son intégralité, que ce soit bien clair. \_\_\_\_\_



12. Maintenant, déterminez ce que sont les obstacles ou les barrières qui, d'après lui, existent sur cette ligne. Demandez ce que LUI peut faire à ce sujet. \_\_\_\_\_
13. Qu'est-ce qu'il lui faut avoir pour sortir son produit ? (Soyez vigilant quant aux obstacles déraisonnables du type « doit avoir avant de pouvoir faire ».) \_\_\_\_\_
14. Maintenant pense-t-il pouvoir sortir son ou ses produits ? \_\_\_\_\_

Signature de l'ESTO ou du Clarificateur \_\_\_\_\_

*MAINTENANT*, il peut vraiment être chapeauté.

---

## LE TRAVAIL NÉGLIGÉ

Agir à la va-vite est une faute très, très grave. « À la va-vite » signifie un travail « vite fait, mal fait » bâclé, comme essayer le pare-brise du côté conducteur alors qu'en fait, il faudrait que la personne y mette du sien et nettoie la voiture tout entière.

Aussi, ne faites pas la clarification du produit à la va-vite. Si vous la faites de façon médiocre, c'est reparti pour un tour avec les mêmes vieilles erreurs qui gâchent tout. Le chapeautage ne sera pas possible.

Il faudra déverser des torrents d'ordres sur ce terminal. Cela engendrera du Dev-t. On aura des produits-Actes Néfastes, pas de bons produits. Et ces produits ne vaudront pas la peine que l'on s'est donnée.

## DÉSACCORDS

Il peut y avoir bien des désaccords entre les Officiers de Produit et les ESTOs en ce qui concerne les produits qu'il faut pousser à fond et sortir.

Dans de tels cas, et même dans n'importe quel cas, il est possible de procéder à une vérification de désaccord dans le Département de l'Amélioration du Personnel (qui devrait s'informer sur la manière de le faire).

Ceci est un moyen quelque peu extrême de résoudre une dispute et ne devrait être utilisé qu'en dernier recours si tout le reste a échoué.

Le mieux est de décomposer toute la structure de la production du produit de l'Org avec la personne, **en commençant par les produits les plus importants de l'Org pour remonter jusqu'au produit de la personne.**

Il y aura presque toujours un out-point dans le raisonnement de la personne.

Un Cadre qui veut *exclusivement* du GI peut poser un problème, car il est en train de violer le principe de **l'échange**. Étant donné qu'une Org est payée d'ordinaire avant de fournir, il est facile de mettre une Org en difficulté en accumulant des retards ou en lui donnant une mauvaise réputation à cause de l'absence de service. Une Org à qui des paiements d'achats à crédit sont dus n'a peut-être pas livré. Mais la Division 3 peut prendre ce genre de situation comme excuse pour diminuer ses actions de recouvrements, et alors où irait l'Org de cette manière ?

---

Le volume 0 de l'OEC fournit une excellente formation sur les principes de fonctionnement d'une Org. À mesure que l'on va vers des Organisations de plus en plus hautes, on compte sur les Orgs inférieures pour continuer d'envoyer des particules vers les Orgs supérieures (voir la HCOPL du 9 mars 1972 I, n° 11 de la Série sur les Finances, FLUX ET SOURCES DE REVENUS, PRINCIPES DE GESTION DES FONDS).

Une étude du volume 0 de l'OEC ainsi qu'une compréhension complète des flux fondamentaux décrits et le fait de les adapter aux Orgs supérieures débrouillera beaucoup d'idées bizarres en ce qui concerne le produit.

L'ESTO doit avoir les idées très claires en ce qui concerne ces points, sans quoi il risque de mal chapeauter quelqu'un.

Cependant, c'est d'habitude très évident.

## LES OFFICIERS DE PRODUIT

Les têtes d'Org et de Division ont eu tellement à Organiser qu'ils se retrouvent coincés à le faire.

Ils essaieront de donner des ordres à un ESTO.

Cela se produit parce qu'ils ne savent pas ce que sont leurs produits ou bien parce que l'ESTO ne suit pas les étapes 1 et 2 ci-dessus et qu'il ne connaît pas son propre produit.

L'Officier de Produit peut essayer de traiter l'ESTO comme une sorte d'Officier d'Organisation ou d'« Officier de Programme » si :

- A. L'ESTO ne chapeaute pas pour obtenir de la production ;
- B. L'Officier de Produit n'a pas reçu de clarification du produit.

Cela revient aux points 1 et 2 mentionnés ci-dessus.

---

Vous pouvez examiner ce qui précède maintenant et constater que si l'on ne fait pas ces deux choses, on obtiendra Dev-T, non-viabilité et émissions d'ordres.

Donc, lorsqu'il y a du Dev-T, que les stats sont basses, et que des ordres circulent en tous sens, sachez qu'une chose pourra y remédier :

**Quelque chose doit être tiré au clair en ce qui concerne le produit.**

Lorsque tout paraît impossible, voyez ce point et mettez-vous au travail avec les points 1 et 2.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 14 MARS 1972  
PUBLICATION I

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°6*

**LA SÉQUENCE DU CHAPEAUTAGE**

1. L'Exec ESTO ou responsable des ESTOs chapeaute et fait travailler les ESTOs dans leurs zones ;
2. Les ESTOs travaillent dans leurs zones en chapeautant et en établissant ;
3. Les Officiers de Produit obtiennent de la production.

C'est ainsi que l'Org est construite et prend de l'expansion de façon stable. C'est ainsi que l'Org est prospère et le personnel heureux.

Si on essaye d'agir en suivant un autre ordre, ou si d'autres choses arrivent, alors l'Org va probablement fonctionner au ralenti, être sens dessus dessous et ne sera pas viable.

Quand une Org possède à la fois un Exec ESTO et un Responsable des ESTOs, ou des ESTOs en Chef ou des ESTOs Principaux, l'Exec ESTO devra chapeauter tous les ESTOs et le Responsable ou les ESTOs en Chef ou Principaux tout particulièrement jusqu'à ce qu'on puisse leur faire entièrement confiance pour devenir un point de relais 1A ci-dessus, où 1 représenterait « L'Exec ESTO chapeaute tous les Responsables des ESTOs et les ESTOs en Chef et Principaux, jusqu'à ce qu'ils puissent à leur tour chapeauter et s'occuper de leurs ESTOs comme au point 2 ».

**RAPIDITÉ**

La puissance est proportionnelle à la vitesse du flux des particules. Cela s'applique aux messages, aux personnes, au matériel, et à tout ce que l'on peut appeler particule.

Mais qu'est-ce qui ralentit les choses ?

**L'incertitude.**

De nombreuses choses peuvent provoquer l'incertitude. Des menaces, des transferts, des rumeurs.

Les gens veulent leurs postes. Laissez une personne sans poste pendant un moment, et regardez ce qui se passe !

Un établissement ferme, des ordres immuables engendrent la certitude. Cependant, rien ne cause plus d'incertitude que de se demander ce qu'est son produit.

Ou si l'on peut obtenir de quelqu'un qu'il sorte un produit.

Quand on parvient à la certitude quant au produit d'un poste ou d'une Org, l'aptitude à le sortir puis tout le reste se met en place, et l'établissement s'est produit.

### **BY-PASSÉ**

Il est facile pour un Exec ESTO ou un Responsable des ESTOs, ou tout autre ESTO, d'imaginer qu'il pourrait s'en sortir simplement en by-passant et en faisant le travail de production. S'il agit ainsi, il échoue en tant qu'ESTO, et les Membres du Personnel deviennent incertains, car ils ont l'impression qu'ils ne peuvent pas sortir le produit.

### **ACCÉLÉRATION**

Si vous voulez accélérer une Org, faites simplement les points 1, 2 et 3 habituels donnés ci-dessus.

L'Org acquerra de la certitude.

Elle accélérera.

### **LES BUREAUX DES ESTOS**

Les ESTOs qui font beaucoup d'admin ne sont pas des ESTOs. Les ESTOs devraient être debout ou au mieux assis avec un Membre du Personnel, en train de le chapeauter.

Quand un ESTO a renoncé, il commence à faire de l'Admin.

Bien sûr, il faut faire des Organigrammes et des CSW pour les affectations aux postes, les lignes et les matériaux. Et on a besoin de messages. Mais si cela demande plus de deux heures par jour, quelque chose ne va vraiment pas.

L'ESTO est le seul qui **doit** venir en personne.

### **ADJOINT DU MAÎTRE D'ARMES**

Dans une très grande Org, il y a au moins deux Maîtres d'Armes (MAA) des ESTOs.

Les deux s'occupent du rassemblement de l'équipage, des exercices, etc. Leurs fonctions sont interchangeables.

Mais le supérieur est le MAA de l'Exec ESTO pour les investigations et la découverte des pourquoi.

Le MAA adjoint est celui qui aide à s'occuper des ESTOs et fait des contrôles, les aide, et agit comme liaison entre eux et l'Officier d'Ethique ou les terminaux du HCO de l'Org.

Les ESTOs ne vont **pas** vers l'ESTO du HCO pour des PRODUITS DU HCO. Ils vont vers les terminaux du HCO concernés, ou mieux encore, s'en occupent par l'intermédiaire du

MAA adjoint de l'Exec ESTO : « le MAA des ESTOs ». Et *lui* non plus ne va pas vers l'ESTO du HCO, mais vers les terminaux adéquats du HCO.

Le MAA adjoint devrait savoir à tout moment où trouver n'importe quel ESTO dans l'Org. Il en est ainsi pour qu'il puisse aller les chercher pour l'Exec ESTO ou les localiser en cas d'urgence.

Il est leur terminal personnel en cas de problème.

Il vérifie leur présence à chaque rassemblement.

En fait, il maintient la ligne entre l'Exec ESTO et les ESTOs.

Tout cela est réalisé par des déplacements physiques, pas par des messages.

Dans une division exacte des tâches, le MAA de l'Exec ESTO principal est responsable de tous les *Membres du Personnel* en tant que personnes. Et de la manière dont ils influencent la forme de l'Org.

Le MAA adjoint de l'ESTO est responsable des ESTOs, en tant qu'ESTOs à leur poste et en tant que personnes. Et de la manière dont ils influencent la structure des opérations d'ESTO 1, 2 et 3 ci-dessus.

## RÉSUMÉ

Ainsi la structure peut être maintenue.

Si tel est le cas, les gains sont fantastiques.

C'est une structure facile à maintenir.

Cela peut être fait.

**Les Orgs sont constituées de personnes.**

**Les ESTOs travaillent directement avec les personnes.**

Et la structure du travail, ce sont les points 1, 2 et 3 ci-dessus.

L. RON HUBBARD  
Fondateur





HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 14 MARS 1972  
PUBLICATION II

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°7*

**SUIVEZ LES LETTRES DE RÈGLEMENT ET LES LIGNES**

La façon la plus rapide pour les ESTOs de démanteler une Org est de suivre la voie fatale des Officiers d'Organisation du premier système des Officiers de produit/Officiers d'Organisation.

Ces Officiers d'Organisation court-circuitaient toutes les lignes normales concernant le personnel, le matériel, les espaces et les fournitures, et en désétablissant de cette façon, ils ont plus détruit l'Org qu'ils ne l'ont construite. Ce qui rendit presque la tâche impossible pour le HAS tout seul d'établir quoi que ce soit.

Un Exec ESTO en particulier et tout ESTO doit :

1. Se procurer du personnel par les filières habituelles ;
2. Se procurer du matériel seulement par la voie normale ;
3. Se procurer des espaces et les utiliser seulement selon un CSW standard adressé aux autorités concernées, généralement le commandant ou directeur ;
4. Se procurer des fournitures uniquement au moyen de l'ordre d'achat et des filières d'approvisionnement exactes ;
5. Suivre les lignes d'administration exactes conçues pour obtenir l'établissement de l'Org.

Car après tout, ces lignes **sont** une partie majeure du fait d'établir.

Si ces lignes ne sont pas en place, il faut les mettre en place.

Si l'Exec ESTO et les ESTOs ne peuvent pas suivre ou ne suivent pas la procédure *exacte* exigée dans les Lettres de Règlement, les formulaires d'acheminement ou les modèles administratifs, **ils vont démolir les choses plus vite que celles-ci ne peuvent être mises en place.**

Les ESTOs doivent être entraînés à suivre ces lignes jusqu'à ce qu'elles soient vraiment en place et fonctionnent bien.

C'est à eux qu'il appartient de montrer l'exemple aux autres.

## LES LIGNES

Les lignes qui passent d'une Division à l'autre, telles que les lignes du public, sont sous l'autorité du Département 2 du HCO.

Le Directeur des Communications sous la direction de l'ESTO du HCO et avec la coopération des membres de la Conférence des ESTOs fait une simulation du parcours de ces lignes.

Ces lignes sont vitales pour une Org.

Ceci est également vrai des *lignes* de personnel, des *lignes* d'approvisionnement et des formulaires d'acheminement pour le nouveau personnel ou les transferts ou de toute autre action qui implique deux Divisions ou plus.

Les lignes à l'intérieur d'une Division sont l'affaire des ESTOs de cette Division.

Lorsqu'il existe des ESTOs de Département, les lignes reliant les Départements sont abordées lors de la conférence des ESTOs de cette Division.

## INVISIBILITÉ

Les lignes sont invisibles pour beaucoup de personnes. Les gens ne tiennent pas compte des lignes et la confusion s'ensuit.

Par conséquent, les ESTOs, plus que tout autre, doivent veiller à ce que des garde-fous existent sur ces lignes, habituellement sous forme de formulaires d'acheminement du HCO et d'actions d'Ethique pour les violations.

**Une Org dont les lignes d'admin ou de personnes sont violées va se désétablir.**

Ce qu'on a gagné par une action subite est perdu dans le désétablissement. Le bureau saisi sans permission, l'espace accaparé sans avoir été normalement alloué, les fournitures volées par manque de récépissés et de filières d'approvisionnement, le personnel brutalement transféré, tout ceci aboutit à un casse-tête pour quelqu'un d'autre et à un démantèlement.

## L'INSTALLATION QUI FONCTIONNE

**Ne désétablissez pas une installation qui fonctionne !**

Exemple : un Cadre passe des mois à bâtir une Division de Qual productive. Le Secrétaire des Qualifications est subitement extorqué sans remplacement ni apprentissage du remplaçant. La Division s'effondre. Ainsi disparaissent des mois de travail.

Il aurait été beaucoup plus économique de placer un Secrétaire des Qualifications en formation sous le Secrétaire des Qualifications pendant un mois ou deux avant le transfert.

Utiliser les mauvaises sources de personnel par manque de recrutement ou de formation dignes de ce nom, est la ruine de la plupart des Orgs.

Parce que cela démolit les installations qui fonctionnent.

Cela s'applique également aux machines des Orgs. Ne démolissez pas une machine pour fournir une pièce à une autre. Et ne démontez jamais une machine qui marche bien.

## OPÉRATIONNEL

La définition de **opérationnel** est : qui fonctionne sans nécessiter de soins supplémentaires ou d'attention.

Tout ce qui nécessite constamment du bricolage ou des ajustements pour fonctionner n'est pas opérationnel ! Il faut, soit le réparer complètement soit le remplacer.

Le gaspillage en temps et en heures de travail consomme facilement toute valeur que peut avoir la machine inopérationnelle.

De plus, une machine qui ne fonctionne pas bien et que l'on fait fonctionner de force peut ensuite cesser complètement et coûteusement de marcher. Le moment de réparer est *sans tarder*, dès qu'elle ne peut plus fonctionner sans beaucoup d'attention et de soin.

OPÉRATIONNEL est une définition clé qui résout beaucoup de problèmes.

C'est également vrai pour les gens. Ceux qui ont constamment besoin qu'on leur donne des ordres ou qu'on aille les chercher ne peuvent être considérés comme opérationnels. Ils peuvent accaparer le temps tout à fait hors de proportion avec leur valeur.

Cela n'autorise personne à fusiller le personnel. Mais c'est un avertissement signifiant que là où on perd trop de temps à rendre un Membre du Personnel fonctionnel, celui-ci ne peut être considéré comme **opérationnel**.

Si un ESTO consacrait 100% de son temps pendant des semaines à un seul Membre du Personnel et laissait le reste aller au diable, il s'apercevrait bientôt qu'il récompensait un downstat en même temps qu'il violait la définition de opérationnel.

## LA BONNE CIBLE

Une unité de travail qui marche bien, qui a une activité déjà établie même pour la formation interne, n'est pas la bonne cible à réorganiser pour un ESTO.

Toute son activité devrait consister à lui procurer du soutien et de nouveaux stagiaires. Ses fonctions internes devraient être minimales tant que ça marche bien.

Il l'aide sans la gêner.

Mettre en place une unité là où elle existe déjà est un tantinet stupide.

La chose à faire est de lui procurer aide et soutien !

Exemple : un Cadre qui fait vraiment sortir la production. L'ESTO de la Division sept devrait mettre sur les rails son communicateur et ses lignes de soutien et *leur* donner un chapeautage de tous les diables !

Exemple : une section de photocopie marche du tonnerre. L'ESTO lui recrute de nouvelles personnes qui sont mises en formation, allège ses problèmes d'approvisionnement et établit mieux les lignes externes d'arrivée.

Vous faites en sorte que ce qui est établi continue à fonctionner.

Il se peut qu'un clou chasse l'autre. Mais les nouveaux ESTOs connaissent leur scène. Et *ensuite* ils établissent ce qui *n'est pas* établi, ou bien les lignes de soutien. Agir autrement peut causer du tort à une unité de travail ou à une activité.

## RÉSUMÉ

Sachez ce qui désétablit.

Ainsi, vous ne démolirez pas accidentellement plus vite que vous ne construisez.

La marque d'un bon ESTO est :

### **Établir et maintenir.**

Parfois, il est malchanceux et doit faire face à un désétablissement.

Parfois, il a beaucoup de chance et n'a qu'à maintenir !

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 16 MARS 1972  
PUBLICATION I

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°8*

**REGARDEZ, N'ÉCOUTEZ PAS**

Un Officier d'Etablissement qui passe son temps assis ou à traîner à droite à gauche et ne fait que parler à des gens ou à des supérieurs, est Dev-T.

Si ces gens savaient ce qui n'allait pas, les stats seraient en Puissance. Donc si elles ne le sont pas, pourquoi papoter ?

Des questions, pointues et incisives, comme dans une investigation, oui.

Mais un Officier d'Etablissement qui se contente de parler, non.

**Un bon Officier d'Établissement regarde.**

La scène existante, elle se voit dans les Chapeaux ou dans le manque de Chapeaux.

Elle se voit sur l'Organigramme ou le manque d'Organigramme.

**La scène se trouve juste sous vos yeux.**

Les choses bougent ou ne bougent pas.

Les graphiques montent, restent au même niveau, chutent, sont faux, ne reflètent pas la production, ne sont pas tenus à jour ou ne sont pas affichés.

Les produits apparaissent ou ils n'apparaissent pas.

Il y a des produits-Actes Néfastes ou de bons produits.

On suit les lignes ou on ne les suit pas.

Le MEST est en bon état ou il ne l'est pas.

Il s'agit d'une **scène**. Elle est en trois dimensions. Elle se compose d'espace, d'objets et de gens.

Ils sont arrangés selon un schéma correct ou ils ne le sont pas.

Une personne est en poste, ou elle est en train d'arriver à un poste, ou en train d'en quitter un, ou bien elle n'est pas là du tout, ou elle entre et ressort en coup de vent.

Rien de tout cela n'est verbal.

On trouve peu de ces choses dans les messages écrits. La quantité de messages, les genres de messages, ça oui. Leur contenu ? Cela ne sert que pour une investigation, pas pour ajuster lignes, catégories et volume.

Exemple : Cadre surchargé. Examinez ses communications. Ne lui *parlez pas*. Examinez ses communications. Regardez s'il a une corbeille d'entrée pour chacun des Chapeaux qu'il porte, un dossier pour chaque catégorie ou zone. Trouvez un **Pourquoi**. Cela peut être aussi simple que le fait qu'il ne sache pas ce que signifie le mot « message ». Servez-vous du **Pourquoi**. Résolvez-le. Chapeautez son Communicateur sur les procédures de communication. Chapeautez-le sur les procédures de communication. Examinez son Organigramme. Trouvez en quoi il est incorrect. Ajustez-le. Obtenez l'accord du Cadre. Alors, la surcharge de travail va disparaître et la production va monter.

Maintenant, dans l'exemple ci-dessus, il y a des moments où il faut parler. Mais cela a à voir avec le fait **d'obtenir le produit d'un Cadre établi et productif**.

Si l'Officier d'Etablissement ne connaît pas lui-même son Produit 1 (quelque chose d'établi) ou son Produit 3 (la correction de l'établissement), s'il ne les nomme pas, ne les veut pas, et ne les obtient pas, s'il ne fait pas en sorte qu'ils soient désirés, il va parler au lieu de regarder. (Voir la HCOPL du 29 octobre 1970 I, n° 10 de la Série sur l'Organisation, L'ANALYSE DE L'ORGANISATION PAR LE PRODUIT, pour les définitions des Produits 1, 2, 3 et 4.)

Vous ne pouvez pas savoir ce qui se passe dans une cuisine en parlant avec le cuisinier. Parce qu'au moment où vous lui parlez, il n'est pas en train de cuisiner. Vous ne pouvez pas savoir si la nourriture est bonne à moins d'y goûter. Vous ne pouvez pas savoir si un parquet est propre à moins de passer un chiffon dessus. Vous ne pouvez pas savoir si un réfrigérateur est propre à moins d'en sentir l'intérieur.

Vous ne savez pas ce qu'un page de Tech est réellement en train de faire à moins de l'observer.

Vous ne savez pas comment un auditeur audite sans l'écouter, sans regarder le pc, les rapports d'examen, les feuilles de travail, la date et les progrès faits sur le programme. Si vous *écoutiez* ce qu'il raconte, oh ! là ! là ! On entend parfois les séances les plus extraordinaires que vous puissiez imaginer.

Pour ajuster la scène, vous devez **la regarder**.

## ADMINISTRATION

Un ESTO, un Responsable des ESTOs ou un Exec ESTO qui essaye de le faire avec de l'Admin va échouer.

L'Admin, c'est **l-e-n-t**.

Un Officier de Produit agit très rapidement s'il est en train de produire. Le remue-ménage occasionné en obtenant un produit peut mettre l'établissement en pièces.

Vous n'arrêtez pas ce remue-ménage. Ce serait exactement l'opposé du but de l'Officier d'Etablissement.

La réponse correcte est : **établir plus rapidement et plus fermement**.

Pour vraiment construire quelque chose, on doit vite trouver des pourquoi **corrects**.

Et ça ne se fait pas avec de l'Admin !

« Cher TEO, j'ai entendu dire que tu avais des ennuis avec le D of P. Pourrais-tu s'il te plaît m'envoyer un rapport de façon que je puisse en parler à la réunion que nous allons avoir au Hilton la semaine prochaine ; cela pour voir si nous pouvons obtenir la coopération des gens pour qu'ils nous envoient des pourquoi au sujet de l'insolvabilité de l'Org. Ma femme t'envoie le bonjour et j'espère que les enfants vont bien. Passe nous voir un de ces jours pour une partie de poker. À plus tard. N'oublie pas le rapport. Amitiés. Jean, responsable des ESTOs. »

Vous auriez justement là un pourquoi pour l'insolvabilité de l'Org. Non pas une réunion quelconque. Mais le fait que cela soit sur une ligne de message, c'est **sacrément trop lent**.

Déjà, l'Etablissement est plus lent que la Production. C'est toujours le cas. Et ce sera toujours le cas. Cela prend deux jours pour fabriquer une voiture sur une ligne de montage et deux ans pour construire une usine.

**Mais** quand vous établissez encore plus lentement, vous perdez.

L'admin de l'ESTO est une façon splendide de ralentir l'Etablissement.

Laissez-moi vous donner quelques exemples réels de temps :

1. SITUATION : Cadre surmené. Trois périodes d'observation, chacune de 15 à 20 minutes. Durée d'inspection et de recherche du **Pourquoi**, et clarification du mot mal compris : 32 minutes. Durée de la rédaction des ordres de Cramming pour un Communicateur : 17 minutes. Durée totale du remède d'ESTO complet : 1 heure et 49 minutes sur une période de trois jours.
2. SITUATION : Enquête sur le manque de personnel. Collecte d'anciens documents : 1 heure. Localisation des périodes où le recrutement marchait le mieux en étudiant les documents : 7 minutes. Localisation des Directives Générales et des Chapeaux pour cette période : 35 minutes. Étude de ce qui a été fait : 20 minutes. Localisation du Pourquoi (Unité abandonnée) : 10 minutes. Ordres rédigés sous forme d'une Directive Générale pour rétablir l'Unité. Approbation : 9 minutes. Durée totale des actions d'ESTO : 2 heures et 21 minutes. Plus le temps de la formation de l'Unité par le HAS : 1 jour. L'Unité fonctionne dans les 36 heures et obtient ses 3 premiers produits en 2 jours.
3. SITUATION : Retard accumulé par un auditeur. Inspection des lignes : 1/2 heure, des dossiers de tous les auditeurs et de leur temps de séance : 2 heures. Trouver le **Pourquoi** et le vérifier : 25 minutes (les autres auditeurs de l'HGC se déchargent de leurs pc sur cet auditeur sous prétexte qu'il a un niveau de Classe légèrement plus élevé et qu'ils « ne pouvaient pas faire les actions »), enquête sur le Directeur de l'Entraînement : 32 minutes (il n'est pas à son poste, il fait de l'admin, et les Superviseurs aussi). Rédaction d'un programme : 35 minutes. Localisation des HCOPLs sur la supervision de cours : 1 heure. Écrire des notes de Crammings sur 6 auditeurs, Superviseurs et le Directeur de l'Entraînement : 1 heure 15 minutes. Temps total : 6 heures et 17 minutes. 5 jours plus tard, une vérification du Pourquoi montre que les stats de l'HGC sont en hausse et que l'auditeur n'a pas accumulé de retard.

4. SITUATION : Le Chargé des Statistiques fait des gaffes, des erreurs. Action à l'électromètre, Méthode 4 : 18 minutes. On trouve que le mot « statistique » n'était pas compris. Durée totale : 18 minutes. Nouvelle vérification 3 jours après, le Chargé des Statistiques va bien et assume toutes les fonctions du poste.
5. SITUATION : L'Administratrice des Pcs n'a reçu qu'un chapeautage instantané. On lui fait faire un mini-Chapeau. Des M4, démos, démos en pâte à modeler, 4 jours à raison de 1 heure par jour plus 15 minutes de vérification en fin de journée pour voir si elle applique les données afin de produire ce qui y est dit : 5 heures.
6. SITUATION : Un Cadre croit que tous ses produits sont des produits-Actes Néfastes. 3 heures et 15 minutes pour lui faire terminer 14 étapes du numéro 5 de la Série de l'ESTO, et lui faire découvrir qu'un seul produit était un produit-Acte Néfaste. Vingt minutes pour éclaircir la façon dont on va débloquent ça. Trois heures et 35 minutes.

Ce sont là des situations d'ESTO typiques. Elles ne couvrent pas tous les types d'actions que font les ESTOs. Ce serait des quantités typiques du temps requis au total si l'ESTO restait vigilant.

*Je fais de telles actions d'ESTO. Elles sont très rapides et efficaces. Donc ce que j'écris n'est pas que de la théorie.*

Toutes les actions ne sont pas immédiatement résolues avec succès. Pendant des mois, j'ai pris part à des tentatives pour trouver un **Pourquoi** dans une situation d'envergure, avant que tout ne soit, tout d'un coup, révélé.

Mais dans tout ça, quelle était l'importance des messages écrits sur le sujet ?

### F/N VGIS

On sait qu'on a raison quand on regarde et qu'on trouve le **Pourquoi** correct. C'est toujours F/N VGIs. Gung ho ! (« Allons-y tous ensemble ! »)

Donc on ne fait pas que regarder. On regarde pour voir la scène, trouver le **Pourquoi** et Etablir.

Si l'ESTO a localisé et nommé les produits qu'il veut, il peut alors établir une comparaison avec la scène existante.

Il ne peut rien comparer tant qu'il ne regarde pas !

Un produit nommé et voulu. Est-ce qu'on l'a là sous les yeux ? On ne peut voir qu'en regardant.

Si vous commencez à écouter, vous allez avoir du PR, des problèmes, des distractions, de la troisième partie, etc., etc. Un ESTO s'engage dans un cycle :

out-point, remède, out-point, remède, out-point, remède.

Il n'a pas regardé et n'a pas trouvé un pourquoi. Donc, la scène *va empirer*.



Alors, vous avez votre ESTO qui est très occupé, frénétique, avec les murs de Jéricho qui s'écroulent sur lui tant il écoute les gens fanfaronner.

Si vous voyez un ESTO qui est là et qui écoute, d'accord. Vous le voyez à nouveau faire la même chose ailleurs. Quoi ? Hein ? Cet ESTO ne fait pas son travail !

Si vous voyez un ESTO qui est là en train d'observer, d'accord. Si vous le voyez parcourir des vieux dossiers, d'accord. Si vous le voyez assis en train de donner une vérification, d'accord. Si vous le voyez travailler avec quelqu'un à l'électromètre, d'accord. Si vous le voyez avec une pile de Chapeaux, regardant dans le vide et se caressant le menton, d'accord. Si vous le voyez courir, d'accord. Si vous le voyez lire des Lettres de Règlement, d'accord.

Si vous le voyez assis à son bureau en train de faire de l'Admin, non, à moins que ce ne soit « les rapports pour aujourd'hui ». Mais comme routine, toute la journée, non, non, non, non, non et non.

Si vous le voyez debout en train de parler ici, et debout en train de parler là, écrivez un rapport de Dev-T à son sujet. Il n'est pas en train d'agir comme un ESTO.

C'est quand la Division ou l'Org est établie de telle sorte que ses stats **montent** et **montent**, que l'on sait vraiment ce qu'il en est.

Quand les Membres du Personnel ont l'air de plus en plus heureux.

Quand le public servi est de plus en plus nombreux et de plus en plus emballé.

Et l'ESTO parvient à tout cela en **regardant**.

Un bon ESTO a un oeil de faucon et peut voir un out-point à trente mètres tout en courant à toute vitesse.

Un bon ESTO peut trouver et reconnaître un vrai **Pourquoi** pendant le temps qu'il faut à un être humain pour se demander ce qu'il va manger pour dîner.

Un bon ESTO **regarde**. Et n'écoute que pour pouvoir regarder.

Et comme Alice, il sait qu'il faut qu'il coure pour ne pas être dépassé, et qu'il coure comme un fou pour arriver à quoi que ce soit.

Et voilà comment un bon ESTO y arrive.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 16 MARS 1972  
PUBLICATION II

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°9*

**ENLISÉ**

Un ESTO, en plus d'être mobile, ne doit pas « s'enliser » à un point d'une Division ou d'une Org.

Le fait de passer des jours à ne chapeauter qu'un seul Membre du Personnel, tout en laissant des Départements entiers de côté, est un exemple de ce qu'on entend par « s'enliser ».

C'est pourquoi on effectue des « cycles courts » dans une zone. Cela signifie : faire un bref démarrer-changer-arrêter qui **termine** l'action en question.

C'est pourquoi on :

- a) effectue un chapeutage instantané,
- b) obtient de la production,
- c) mini-chapeaute la personne sur une HCOPL,
- d) obtient de la production,
- e) mini-chapeaute sur une autre HCOPL,
- f) obtient de la production.

L'étape de production permet à l'ESTO de tester si quelqu'un gagne ou non à un poste.

En tant qu'ESTO, vous couvrez toute la zone avec des cycles courts que vous pouvez terminer avec chaque personne prise individuellement.

Vous faites des exercices de groupe avec tout le groupe, petit à petit.

Les échelles de gradient sont à l'oeuvre. (Regardez la définition si vous ne la connaissez pas.)

Comme trouver un produit de base pour chacun dans la Division. Puis, s'occuper d'autres choses. Puis, amener la Clarification du Produit jusqu'au stade de l'échange pour chacun. Puis, faire d'autres choses. Etc.

Les autres choses sont de trouver un pourquoi pour une zone d'embouteillage, de s'occuper d'un blow ou de toute autre mission d'un ESTO.

Mais, ne passez pas 82 heures à chapeauter Jean qui ensuite n'y arrive pas pendant que le reste est laissé à son sort.

## SÉRIE DE L'ESTO N°9

Le Dev-T diminue peu à peu et la production augmente à **condition** que vous fassiez des cycles courts de vos actions.

Ne vous « enlisez » pas. Voici une mauvaise façon de voir : « J'ai travaillé sur le Département 1 et il va mieux à présent. Le mois prochain, je passe au Département 2. »

Des cycles courts. Une attention portée à chaque Membre du Personnel individuellement ainsi qu'au groupe.

Si un seul homme était complètement chapeauté sans que tout le reste le soit, les autres le décoifferaient de son Chapeau de toute façon.

Ne vous enlisez pas avec un terminal Dev-T. L'enchaînement est : instruction, Cramming, Révision, renvoi.

Les cycles courts marchent. Ils montrent le bon comme le mauvais, ce qui récompense les upstats.

Ne soyez jamais dans une situation où un Officier de Produit puisse vous dire : « J'apprécie tous les efforts que vous faites pour qu'Oscar soit chapeauté. Faites-moi savoir le jour où vous aurez terminé pour que je puisse arrêter d'assurer la cohésion de la Division et que je puisse continuer à travailler sur mon produit. » Petit à petit, tout un groupe y parvient. Exercé en tant que groupe, par exemple sur les organigrammes. Chapeauté sur un seul produit ou une HCOPL sur une base individuelle.

Entre-temps, vous oeuvrez comme un fou pour établir un organigramme et roder le nouveau Membre du Personnel ou trouver le **Pourquoi** que l'Exec ESTO est si désireux d'obtenir.

Si deux jours passent sans qu'un Membre du Personnel n'ait reçu d'attention particulière, si brève fut-elle, de la part d'un ESTO, cet ESTO s'est « enlisé ».

Ne vous enlisez jamais !

Circulez. Soyez mobile.

Vous le pouvez, vous savez. Et vous pouvez être efficace également.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

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

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°10*

## LES DOSSIERS

Cette chose humble et négligée que l'on appelle **dossiers** cause bien plus de disparitions d'entreprises que les bureaux, les locaux, et même parfois que le personnel.

Considérant les dossiers comme du travail de bureau routinier, les Cadres leur accordent rarement assez d'attention. Et pourtant la cause de la ruine de la plupart des Cadres est l'absence d'informations et de **dossiers**.

Les dossiers sont souvent considérés comme une surcharge de travail sur les épaules d'une seule personne, ou comme une activité à temps partiel. Ce sont là les économies les plus coûteuses que l'on puisse faire dans une Org.

Exemple : une Org (Johannesburg au début des années 60) n'avait ni tiroirs de classement, ni le respect dû aux dossiers. Elle perdait alors sans cesse les 6500 dossiers centralisés de ses clients. L'Org a continué à connaître des problèmes de revenu.

Exemple : une autre Org (Saint Hill en 1960), ne classait pas ses factures à payer ou ne les conservait pas et surpayait régulièrement ses créanciers. En 1964, faute de dossiers de comptabilité appropriés, l'Org estimait devoir 1000 livres sterling alors qu'elle en devait en réalité 22 000. Et n'allez pas croire que cela n'a pas surchargé de travail la direction !

Exemple : les dossiers centralisés d'une Org étaient en désordre, ses adresses par conséquent incorrectes et non classées par catégorie de public (AOLA 1971 - 1972).

Cela a coûté des milliers de dollars par semaine en a) publicité gaspillée, envoyée à la mauvaise adresse, b) un faible taux de réponses, et c) un rapport liquidités/dettes indiquant l'insolvabilité.

Je pourrais vous citer bien d'autres exemples : des programmes de FSM fichus par terre parce que les Départements 18 n'avaient pas de dossiers corrects de FSM ni de vrais fichiers des fiches de sélection. L'incapacité de faire de la publicité au public adéquat à cause de plaques d'adresses non triées. L'impossibilité de trouver des fournisseurs en raison de l'absence de dossier fournisseurs. Pas de personnel engagé du fait de l'omission de dossiers du personnel. Et ainsi de suite. Il y a **beaucoup** de dossiers dans une Org. L'HCOPL du 23 février 1970, LE RAPPORT HEBDOMADAIRE DU COMMUNICATEUR DE LRH, dresse une liste de la majorité d'entre eux [Note de l'éditeur : L'HCOPL du 23 février 1970, LE RAPPORT HEBDOMADAIRE DU COMMUNICATEUR DE LRH, a été annulée. Les dossiers gardés par chaque Division sont donnés dans le volume OEC de cette Division.].

## L'ORGANISATION DES DOSSIERS

Trop souvent, l'Officier d'Etablissement s'apercevra que dans la précipitation et la hâte d'obtenir des produits, la fonction de constitution et d'entretien des dossiers est négligée. Il s'apercevra que les dossiers sont tripotés et détruits par un personnel frénétique.

Il constatera qu'on accorde rarement la même attention aux dossiers qu'à la production.

Il découvrira même des ordres locaux (et illégaux) comme : « Ils passent trop de temps à organiser et trop peu à produire. Alors contentez-vous de produire et arrêtez d'organiser. » De telles personnes gagnent les stats de cette semaine-ci au prix de tout le revenu de l'année prochaine.

Elles ordonnent même la destruction des dossiers sous prétexte qu'ils sont « vieux » au lieu de créer des archives.

Entre la moitié et les deux tiers du revenu d'une Org proviennent du CF, d'adresses et de dossiers FSM bien tenus. Des dossiers de factures vous permettront d'avoir un excellent crédit et de payer correctement les factures. Les classeurs d'HCOPLs et d'HCOBs déterminent presque complètement la qualité de l'entraînement, de l'audition et de l'Admin.

Les dossiers sont donc **une nécessité vitale pour les finances d'une Org.**

Les tentatives pour empêcher l'obtention de fournitures et de personnel pour les dossiers ou pour lésiner sur ce point doivent être contrecarrées. C'est là, la première étape vers l'organisation des dossiers.

L'étape suivante consiste à utiliser un système simple qui permette de retrouver une chose une fois classée.

L'étape suivante consiste à rassembler tout ce qui doit être classé tout en continuant le classement.

L'étape suivante consiste à terminer le classement (d'ordinaire en faisant appel à des renforts).

L'étape finale consiste à **entretenir** les dossiers en conservant du personnel pour cela et en ayant des lignes bien précises.

L'existence de dossiers indépendants ici et là dans toute une Division fait qu'ils risquent de se perdre, ou de ne pas être classés à temps. Il est donc préférable d'avoir des **dossiers de Division**. Ces dossiers se trouvent normalement dans le dernier Département et la dernière Section de chaque Division. D'ordinaire, on y conserve chaque type de dossier pour la Division.

Ainsi, vous pouvez garder une personne au classement des dossiers d'une Division.

Dans le centre de comm de la Division, il existe une grande **corbeille de classement**, profonde.

Un registre des entrées et sorties indique où se trouvent les dossiers sortis. On peut aussi utiliser pour cela une grande carte de couleur que l'on mettra à la place du dossier.

On utilise un ensemble de boîtes de préclassement marquées de A à Z situé au-dessus des classeurs afin que l'on n'ait pas à ouvrir et à fermer les tiroirs chaque fois que l'on classe un bout de papier.

Le personnel des dossiers **doit connaître l'alphabet dans les deux sens sur le bout des doigts**. L'ignorer provoque la majeure partie des erreurs de classement et le classement lent.

On peut organiser la mobilisation de toute la division pendant une heure ou deux chaque jour pour pallier à un afflux soudain ou un retard.

Il n'y a pas de « dossiers divers » ou bien de fourre-tout « où mettre les choses qui n'ont pas de place attribuée ».

Les employés de bureau doivent aussi bien pouvoir extraire rapidement quelque chose des dossiers que l'y classer.

Les dossiers ne doivent pas se trouver loin de leurs utilisateurs (comme les Chargés des Inscriptions par Correspondance ou les Comptables) au point que leur utilisation en soit découragée à cause de la perte de temps que cela occasionne.

Lorsque c'est le cas, ils commencent à garder leurs propres dossiers indépendants.

## MÉMOIRE

Une personne sans mémoire est psychotique.

Une Org sans dossiers n'a pas de mémoire.

## LES OFFICIERS D'ÉTABLISSEMENT

L'Officier d'Etablissement est responsable de l'organisation, de l'établissement et de l'entretien des dossiers, même s'il y a un responsable du classement. La tête de Division et les têtes de Département ont autorité sur les dossiers, sur leur utilisation et sur le personnel qui y est attaché. Mais ce n'est pas une excuse pour qu'un Officier d'Etablissement ne fasse pas établir de dossiers de Divisions. Si un Officier d'Etablissement ne faisait de bien que ce classement, la baisse des coûts et l'augmentation des revenus d'une Org suffirait à payer plusieurs fois ce dernier et l'employé au classement.

**Les dossiers sont précieux pour une Org.**

L. RON HUBBARD  
Fondateur





HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 23 MARS 1972

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°11*

**FORMULAIRE LONG DE LA CLARIFICATION  
COMPLÈTE DU PRODUIT**

Réf. :

HCOPL 13 mars 1972  
N° 5 de la Série de l'ESTO

PRODUCTION ET ÉTABLISSEMENT –  
ORDRES ET PRODUITS

DOIT ÊTRE FAIT AVEC L'ESTO AVANT QU'IL LE FASSE AVEC LES MEMBRES DU PERSONNEL

Si vous demandez aux gens ce qu'est leur produit, vous obtenez habituellement un **faire**.

Il y a trois conditions d'existence : elles sont **être, faire et avoir**.

Tous les produits tombent dans la catégorie de l'**avoir**.

Les bizarreries que vous allez obtenir au lieu du produit lui-même sont multiples.

Ainsi, il est possible de « clarifier les produits » sans aucun résultat réel.

**FORMULAIRE DE CLARIFICATION DU PRODUIT**

Org : \_\_\_\_\_ Nom de la personne : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_ Poste : \_\_\_\_\_

Les 14 points de la Série de l'ESTO n°5 sont faits de la façon suivante avec un électromètre utilisé pour vérifier les mots.

**ÉTAPE UNE**

**Ne présumez pas que la personne connaît la signification du mot « produit ».  
Faites-la-lui regarder ainsi que tous les mots présents dans la définition.**

- a) Clarifiez le mot PRODUIT. Les dictionnaires donnent diverses définitions. Assurez-vous d'avoir une définition utilisable que la personne comprend et assurez-vous qu'elle comprend **tous les mots qui sont dans la définition**. Elle peut être coincée par un mot comme « que » ou « est », croyez-le ou non. \_\_\_\_\_
- b) Faites utiliser par la personne le mot PRODUIT dans dix phrases de sa propre invention en veillant à ce qu'elle l'utilise correctement à chaque fois. \_\_\_\_\_
- c) Maintenant clarifiez ÊTRE, FAIRE et AVOIR, les conditions d'existence. Les gens pensent souvent qu'ÊTRE est un produit ou un FAIRE. Un produit est toujours quelque chose que quelqu'un peut AVOIR.  
Clarifiez ÊTRE, FAIRE, AVOIR avec le dictionnaire, particulièrement AVOIR. \_\_\_\_\_
- d) Écrivez ceci sur une feuille de papier :  
ÊTRE  
FAIRE  
AVOIR  
Demandez à la personne de vous citer un produit existant (une voiture, un livre, un chien guéri, etc.)  
Marquez d'une flèche le mot FAIRE, si elle vous donne un « faire », le mot ÊTRE, si elle vous donne un « être » au lieu d'un AVOIR.  
Marquez d'une flèche le mot AVOIR, chaque fois qu'elle donne correctement un produit de l'AVOIR.  
Quand elle peut *rapidement*, sans Retard de Comm, nommer un produit qui est quelque chose que l'on peut AVOIR, passez à l'étape suivante. \_\_\_\_\_
- e) Clarifiez la question ci-dessous par une Méthode 4 à l'électromètre (voir HCOB du 22 février 1972, N° 32 de la Série sur la Clarification des Mots, LA METHODE 4 DE CLARIFICATION DE MOTS) :  
Ai-je utilisé jusqu'ici un mot quelconque que tu n'as pas compris ?  
Nettoyez cela. \_\_\_\_\_
- f) Maintenant donnez à la personne un exemplaire de la HCOPL du 29 octobre 1970 I, N° 10 de la Série sur l'Organisation, L'ANALYSE DE L'ORGANISATION PAR LE PRODUIT.  
Faites-lui lire la HCOPL. \_\_\_\_\_
- g) Clarifiez par la Méthode 4 de Clarification de Mots cette question :  
Y a-t-il des mots dans cette HCOPL que tu n'as pas compris ?  
Nettoyez cela. S'il s'en trouve, faites-lui relire la HCOPL jusqu'à ce qu'elle dise qu'elle l'a comprise. \_\_\_\_\_

- h) Exercez le pc aux Produits 1, 2, 3 et 4.

Écrivez :

Produit 1                      Produit 2

Produit 3                      Produit 4

sur une feuille de papier. Laissez-le garder et consulter la HCOPL du 29 octobre 1970 I, N° 10 de la Série sur l'Organisation, L'ANALYSE DE L'ORGANISATION PAR LE PRODUIT.

Posez la pointe de votre stylo sur l'un des Produits (Produit 1, 2, 3 ou 4) et dites « Nomme un Produit 1 », « Nomme un Produit 3 »

« Nomme un Produit 4 » « Nomme un Produit 2 ». Faites ceci jusqu'à ce que le pc le réussisse.

Maintenant, enlevez-lui la HCOPL et répétez l'exercice.

Lorsque votre Produit 1, etc., est complètement noirci par le stylo bille et que la personne donne rapidement les produits, remerciez-la.

Dites-lui qu'elle a compris et passez à l'étape suivante.

---

## ÉTAPE DEUX

- a) Regardez le Chapeau et l'organigramme du poste de la personne dont on clarifie le produit et faites-vous une idée de ce que le produit du poste devrait être pour s'intégrer avec le reste de la scène. Il ne figurera pas nécessairement dans les comptes rendus de Chapeau précédents. Ce que le poste produit doit être établi. Écrivez ce que cela pourrait être.
- 

- b) Demandez à la personne de vous dire ce que son poste produit. Laissez-la élaborer son énoncé jusqu'à ce qu'il soit totalement satisfaisant pour elle et non en contradiction avec l'étape 2 a). Faites vraiment bien attention à ne pas obtenir un produit erroné. Sinon vous pourriez défaire toute la structure de l'Org. Méfiez-vous d'une « stat élevée » ou d'une « prime » ou du « GI » du fait que ce sont des éléments reçus en échange et non le produit de la personne.

À nouveau, reportez-vous à :

ÊTRE

FAIRE

AVOIR

pour être certain qu'elle ne vous donne pas un faire et insistez sur cela jusqu'à ce qu'elle ait vraiment un AVOIR.

Écrivez le produit sur la feuille de travail.

---

- c) Demandez-lui s'il y a d'autres produits pour le poste. Si la personne porte plusieurs Chapeaux, elle aura un produit par Chapeau. Faites la liste de chaque Chapeau et inscrivez ensuite le produit correspondant à chaque Chapeau.
-

- d) Maintenant, prenez le produit principal du poste et regardez s'il n'y a pas trois produits de degrés ou de genres différents.  
(Exemple : Un auditeur a :  
A) un pc en bonne santé [quelqu'un à qui on a fait surmonter une maladie psychosomatique],  
B) une personne qui est physiquement active et en bonne santé et qui continuera à l'être, et  
C) un être avec des aptitudes grandement accrues.  
Un Superviseur a :  
A) un étudiant entraîné,  
B) un lauréat du cours,  
C) une personne qui applique avec succès le savoir-faire enseigné.  
Remarque : Les énoncés qui précèdent sont approximatifs.)  
Les A, B, C comme vous le verrez s'accordent grosso modo avec A) ÊTRE, B) FAIRE, C) AVOIR.  
Si la personne a des ennuis avec cela, inscrivez ÊTRE, FAIRE, AVOIR sur la Feuille de Travail
- 
- e) Découvrez si la personne a confondu l'un avec l'autre, ou si elle essaye de produire A alors que son produit est C, ou toute autre confusion. Voyez si la personne doit d'abord obtenir un ÊTRE puis un FAIRE pour finalement arriver à un AVOIR.  
Lorsque tout cela sera en ordre pour elle, elle aura une cognition accompagnée de VGI sur le produit qu'elle doit obtenir à son poste.
- 
- f) Dites à la personne que c'est tout pour cette étape et vérifiez ses produits avec un Officier de Produit. (Soyez certain que c'est un Officier de Produit qui a reçu sa Clarification de Produit. Si c'est l'Officier de Produit de l'Org, vérifiez qu'il compare les produits concernés avec les Produits Finaux de Valeur d'une Org [voir *HCOPL du 8 novembre 1973RA, révisée le 9 mars 1974, LES VFPS ET LES GDSS DES DIVISIONS D'UNE ORG*] [Note de l'éditeur : la *HCOPL du 8 novembre 1973RA, révisée le 9 mars 1974, LES VFPS ET LES GDSS DES DIVISIONS D'UNE ORG* a été plus tard annulée et les informations sur les VFPS se trouvent sur l'organigramme fourni avec le Volume 0 de l'OEC.]  
Si les produits ne sont pas corrects, vérifiez à l'électromètre si la personne a des mots mal compris et refaites les étapes 1 et 2 de nouveau. Si tout va bien, passez à l'étape 3.
- 

### ÉTAPE TROIS

- a) Donnez à la personne la HCOPL du 27 novembre 1971 I, N° 3 de la Série sur les Cadres, N° 6-1 de la Série sur les Finances, L'ARGENT et la HCOPL du 3 décembre 1971, N° 4 de la Série sur les Cadres, N° 6-2

de la Série sur les Finances, L'ECHANGE. Faites-les-lui lire.

- b) Retournez en arrière et faites une Méthode 4 sur les HCOPLs et nettoyez tout mot mal compris. Lorsque ceux-ci sont trouvés, clarifiés et utilisés, faites relire à la personne les HCOPLs.
- c) Maintenant que la personne les a comprises, échangez des objets avec elle.  
Faites-lui expliquer l'échange jusqu'à ce qu'elle voie clairement ce que c'est.

### ÉTAPE QUATRE

- a) Maintenant, écrivez son produit sur la partie gauche de votre Feuille de Travail et, de là, tracez une flèche vers la droite.  
Son produit -----►  
Et une vers la gauche en dessous ◄-----  
Demandez-lui de vous dire ce que, à *l'intérieur* de l'Org, elle pourrait obtenir en *échange* du produit qu'elle obtient et fait sortir.  
Faites-lui clarifier pourquoi elle ne pourrait pas l'avoir.
- b) Faites-lui regarder un schéma de travail en tant que cycle :  
Acte Néfaste -----► Préjudice  
Préjudice ◄----- Acte Néfaste  
SOI Pas de produit -----► LES AUTRES  
Rien ◄----- Rien  
Soyez certain qu'elle saisit cela.
- c) Faites-lui regarder un schéma de travail.  
Produit-Acte Néfaste -----► Perturbation  
Perturbation ◄----- Acte Néfaste  
Et faites-lui comprendre ce cycle.
- d) Maintenant faites-lui dessiner divers cycles comparables liés aux produits qu'il a obtenus. Par exemple :  
Mauvais produit -----► Mécontent  
Mauvaise impression ◄----- Éthique  
Mais en utilisant diverses variétés de produits.  
Faites-le jusqu'à ce que cela soit bien démêlé pour elle et qu'elle se sente bien.
- e) Faites-lui écrire son produit à gauche, flèche vers la droite, ce qui revient à droite et ce qui se passe à gauche.  
S'il a bien compris cela, dites-lui que c'est bon.

### ÉTAPE CINQ

(Tout en grandes pâtes à modeler)

- a) Faites-lui définir ce qu'est le vol en terme d'échange, avec des flèches. \_\_\_\_\_
- b) Faites-lui montrer comment son produit contribue au produit de l'Org. \_\_\_\_\_
- c) Faites-lui montrer comment le produit de l'Org, en relation avec sa Division est ensuite échangé avec la société en dehors de l'Org et de la Scientologie, et ce que la société donne en échange à l'Org. \_\_\_\_\_
- d) Faites-lui montrer comment son produit contribue au produit que l'Org écoule en dehors de l'Org et de la Scientologie et comment ça revient de la société à l'extérieur vers l'Org et de l'Org vers elle. Il peut y avoir plus de deux voies dans chaque sens. \_\_\_\_\_
- e) Faites-lui montrer comment les produits des Membres du Personnel se combinent en un produit de l'Org, puis sortent dans la société et ensuite l'échange en retour dans l'Org et vers les CLOs et la direction supérieure et aux Membres du Personnel des Orgs. \_\_\_\_\_
- f) Quand les démos sont toutes correctes et GRANDES, dites-lui que c'est bien et passez à l'étape suivante. \_\_\_\_\_

### ÉTAPE SIX

(À l'électromètre)

- a) Trouvez si la personne veut son *produit* (pas l'échange). Si c'est non, trouvez qui pourrait empêcher le produit et les moments A/S. Qui pourrait invalider le produit ? Et les moments antérieurs. Comm Réciproque jusqu'à F/N, cog, VGI. \_\_\_\_\_
- b) Établissez si maintenant la personne veut son produit. (Si elle est embourbée adressez-vous à un C/S et à un auditeur pour Rudiments et achèvement). \_\_\_\_\_

### ÉTAPE SEPT

(À l'électromètre)

- a) Est-ce que la personne peut sortir son produit ? Comm Réciproque A/S jusqu'à F/N. \_\_\_\_\_

### ÉTAPE HUIT

(À l'électromètre)

- a) Quel sera le volume de son produit ?  
Est-ce que cela en vaut la peine ou ne faut-il pas qu'elle ait un plus grand volume ?  
Quel volume serait viable ?  
Nettoyez les « FAIT À LA HÂTE » ou les échecs.  
Jusqu'à F/N, cog, VGI.
- 

### ÉTAPE NEUF

(À l'électromètre)

- a) Quelle qualité serait nécessaire ?  
Obtenez l'énoncé de différents degrés de qualité.  
Que devrait-elle faire pour atteindre cette qualité ?  
Quel volume pourrait-elle atteindre ?  
Que devrait-elle faire pour l'atteindre ?  
Jusqu'à FN, cog, VGI.
- 

### ÉTAPE DIX

(À l'électromètre)

- a) Peut-elle obtenir que d'autres désirent les produits qu'elle sort ?  
Que devrait-elle faire pour atteindre cela ?
- 

### ÉTAPE ONZE

(En GRANDE pâte à modeler)

(C'est une démonstration en pâte à modeler progressive à laquelle on ajoute des étapes.)

- a) Comment son produit ou ses produits s'intègrent-ils au cadre de sa Section ? Cela requiert qu'elle découvre le produit de la Section, si le sien n'est pas celui de la Section. Ensuite qu'elle intègre le sien à celui de la Section.
- 
- b) Comment son produit s'intègre-t-il à celui du Département ? Cela requiert qu'elle découvre le produit du Département et qu'elle y intègre le sien, si le sien n'est pas celui du Département.
- 
- c) Comment son produit s'intègre-t-il aux produits de la Division ? Elle devra découvrir le produit de la Division ou consulter la HCOPL du 24

mars 1972, LES VFPS D'UNE ORG. \_\_\_\_\_

d) Comment le produit de la Division s'échange-t-il avec le public ?  
En échange de quoi ? \_\_\_\_\_

e) Qu'arrive-t-il à l'Org suite à cet échange ? \_\_\_\_\_

### ÉTAPE DOUZE

(En GRANDE pâte à modeler)

a) Quels obstacles pourrait-elle rencontrer pour sortir son produit ? \_\_\_\_\_

b) Que peut-elle y faire, ELLE ? \_\_\_\_\_

### ÉTAPE TREIZE

(Comm Réciproque)

a) Que doit-elle avoir pour pouvoir sortir son produit ? (Méfiez-vous d'un  
surcroît d'avoir avant qu'elle puisse faire. Faites en sorte qu'elle en  
retranche afin que *elle* devienne plus cause). \_\_\_\_\_

### ÉTAPE QUATORZE

(Écrite par le pc)

a) Quel est son produit sur la 1<sup>ère</sup> Dynamique, lui-même ?  
Comment cela s'accorde-t-il avec ce qu'il fait ? \_\_\_\_\_

b) Quel est son produit sur la 2<sup>ème</sup> Dynamique, famille et sexe ?  
Comment cela s'accorde-t-il avec ce qu'il fait ? \_\_\_\_\_

c) Quel est son produit sur la 3<sup>ème</sup> Dynamique, les groupes ?  
Comment cela s'accorde-t-il avec ce qu'il fait ? \_\_\_\_\_

d) Quel est son produit sur la 4<sup>ème</sup> Dynamique, l'humanité ?  
Comment cela s'accorde-t-il avec ce qu'il fait ? \_\_\_\_\_

e) Quel est son produit sur la 5<sup>ème</sup> Dynamique, règne animal et végétal ?  
Comment cela s'accorde-t-il avec ce qu'il fait ? \_\_\_\_\_

f) Quel est son produit sur la 6<sup>ème</sup> Dynamique, l'univers de matière,  
d'énergie, d'espace et de temps ?  
Comment cela s'accorde-t-il avec ce qu'il fait ? \_\_\_\_\_

g) Quel est son produit sur la 7<sup>ème</sup> Dynamique, êtres spirituels, thétans ?  
Comment cela s'accorde-t-il avec ce qu'il fait ? \_\_\_\_\_

h) Quel est son produit sur la 8<sup>ème</sup> Dynamique, Dieu, l'infini  
ou la religion ? \_\_\_\_\_



Comment cela s'accorde-t-il avec ce qu'il fait ? \_\_\_\_\_

i) Quel est le produit de son poste ? \_\_\_\_\_

j) Peut-il l'obtenir maintenant ? \_\_\_\_\_

ESTO ou Clarificateur du Produit \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Notez que ce Formulaire Long doit être rempli pour les principaux Cadres et en fin de compte pour tous les Membres du Personnel. Le Formulaire Court dans le N° 5 de la Série de l'ESTO, HCOPL du 13 mars 1972, PRODUCTION ET ETABLISSEMENT, ORDRES ET PRODUITS, en 14 points, sert comme action rapide. S'il y a un blocage sur le Formulaire Court, envoyez la personne à un auditeur. S'il y a un blocage sur le Formulaire Long, envoyez la personne à un auditeur. L'action d'audition consiste à faire Flotter les Rudiments sur le Rundown, à assesser les mots clés qui contrarient le pc et à faire le Prepcheck à 18 boutons en menant chaque Bouton de Prepcheck à F/N.

Quand le TA est haut avant de commencer, ne tentez pas le Formulaire Court ni le Long.

Si la personne a un Rockslam, vérifiez si elle a des bagues aux doigts. Si c'est le cas, faites-lui enlever les bagues. Notez si le R/S continue.

Dans l'un et l'autre cas, la personne devrait recevoir un programme pour régler ses ennuis de TA avec une C/S 53RRR et être réparée. Ensuite on lui donne un GF 40RR en Méthode 3 (en menant à F/N chaque question qui donne un read). Puis on parcourt les engrammes avec les drogues en premier.

Il vaut mieux faire la Clarification du Produit après une Méthode 1 de Clarification de Mots réalisée avec succès.

Un ESTO qui sait employer un électromètre et la Méthode 4 de Clarification de Mots et qui connaît le procédé des démos en pâte à modeler peut la faire.

Il est prévu de sortir des Bulletins du HCO à appliquer à ce Rundown quand cela ne se passe pas bien ou pour faire réparer l'action si nécessaire par un auditeur expérimenté.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 1er AVRIL 1972

Repolycopier

*Série sur les Cadres n°11*

*Série de l'Officier d'Etablissement n°12*

**CRÉER UN CADRE**

**LIGNES DE FLUX**

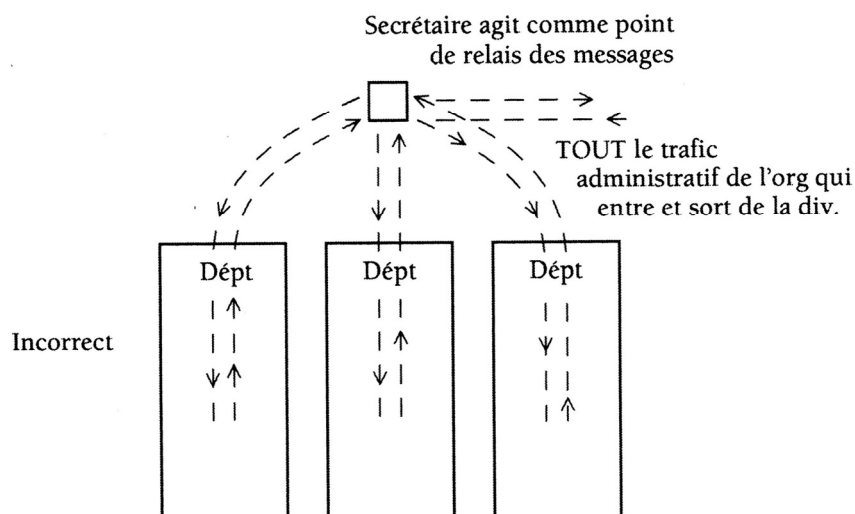
Si un Cadre a des lignes de flux incorrectes, il ne sera **jamais** un Officier de Produit, mais seulement un Préposé à la Comm.

Pour quelque mauvaise raison, les Cadres se mettent sur toutes les lignes de comm de leur zone. Il y a probablement un Pourquoi individuel pour chacun. Mais le fait demeure qu'ils le *font* !

Et ils cessent rapidement d'être utiles à qui que ce soit. Bien qu'ils « travaillent » comme des fous !

En gros, *ils ont confondu une ligne de comm avec une ligne de commandement*. Ce sont deux choses différentes. Une ligne de comm est la ligne sur laquelle les particules circulent, elle est horizontale. Une ligne de commandement est une ligne sur laquelle l'autorité circule. Elle est verticale.

Voici l'exemple d'un Secrétaire de Division qui ne peut rien accomplir bien qu'il transpire sang et eau à son « travail ».

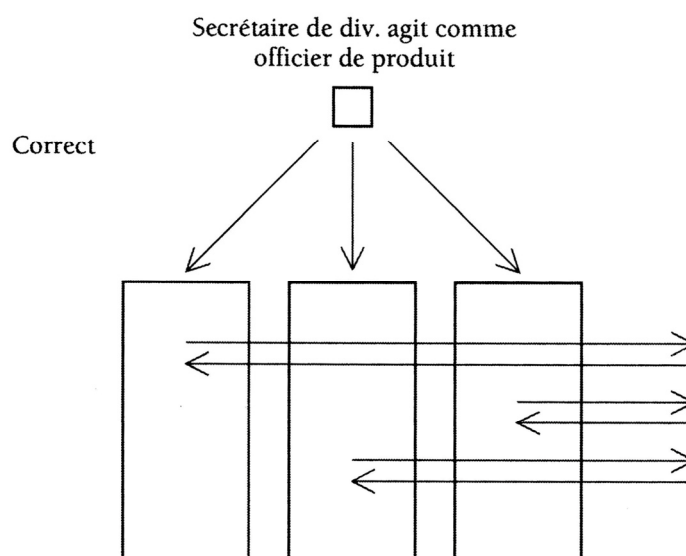


Maintenant et de façon assez évidente, ce Secrétaire souffre de « peur des actions de ses subordonnés » ou de « sentiment de devoir tout savoir ». Absolument rien ne va se produire car la personne croule sous la paperasserie. Aucune action réelle n'est entreprise. Il se contente de transmettre.

Un Secrétaire de Division de cette sorte a même agi comme point de relais sur tout le va-et-vient de **personnes**. En bref, une simple Réceptionniste de Division.

Pas de produit. Rien ne se passe et ce, à grands frais.

Voici un autre exemple. Correct celui-là.



C'est ce qu'on appelle flux horizontal.

C'est un système de flux rapide.

Les terminaux hors du Département s'adressent directement aux terminaux corrects de chaque Département. Et obtiennent ainsi une réponse.

Nous avons maintenant un Secrétaire de Division qui est un **Officier de Produit** et dont la tâche est de faire en sorte que chaque Département, Section et Unité produise ce qu'il est censé produire.

### MAUVAIS ACHEMINEMENT

Tant qu'une ligne de commandement est confondue avec une ligne de comm, une org ne produira pas grand-chose sauf de la paperasserie.

### INFORMATION

Il est vital qu'un Cadre se tienne au courant.

Mais il y a un hic : la ligne de message ne le tient **pas** informé. Elle ne fait qu'absorber son temps et son énergie.

Les données ne sont pas dans ces messages.

Les données que désire un Cadre sont dans les **statistiques**, les **rapports** et les briefings.

Les statistiques sont affichées et sont tenues à jour pour que quiconque les voit, particulièrement le Cadre, mais pas uniquement lui. Elles doivent **précisément** refléter la production, la quantité, la qualité et la viabilité.

Les rapports sont des résumés traitant de zones, de gens, de situations ou de conditions.

L'enchaînement est a) la statistique s'élève anormalement, b) une inspection ou des rapports sont requis de façon à évaluer et à renforcer la hausse.

Ou a) la statistique plonge un peu et b) une inspection ou des rapports sont nécessaires pour évaluer et corriger la baisse.

Par conséquent, un Cadre ne s'occupe **pas** des messages ou des gens sur les lignes d'entrée et de sortie de la Division, mais des faits concernant la production de cette Division dans chaque Section.

Un Cadre s'assure qu'il a des lignes de comm, c'est exact. Mais celles-ci servent à lui garantir que les stats sont rassemblées et affichées, que les rapports puissent être réclamés ou reçus et qu'il puisse recevoir ou émettre des ordres *concernant ces situations*.

C'est tout ce dont un Cadre s'occupe en matière de message.

## INSPECTIONS

Que ce soit en personne ou par l'intermédiaire d'un représentant, un Cadre **inspecte** continuellement.

Ses principales fonctions sont :

**L'observation,**  
**les évaluations** (y compris s'occuper des ordres) et  
**la supervision.**

*Tout* cela se ramène à la production de ce que la Division est censée produire. Non pas à la correction de ses messages.

Un bon Cadre est en train d'obtenir de la production de tous côtés.

Il nomme un produit, le veut, l'obtient, obtient qu'il soit voulu, obtient quelque chose en échange. Il ne peut pas remplir ces fonctions sans une **observation** d'après 1) des stats, 2) des rapports, 3) des inspections.

Et il ne peut trouver ce qui bloque sans une évaluation. Et il ne peut évaluer sans avoir une idée des stats, sans obtenir des rapports ni faire des inspections.

Sinon, il ne saura pas quel ordre donner de façon à **superviser**. Et une fois encore, il supervise sur la base du produit qu'il nomme, veut, obtient, fait vouloir et pour lequel il obtient l'échange.

## LA SCÈNE

*Voici la scène d'un Cadre.*

S'il fait autre chose, il ne sera qu'un raté.

La scène est une **scène de production** active où le Cadre obtient ce qui est demandé et travaille sur ce qui sera ensuite demandé.

## CAPACITÉ

Un vrai Cadre *peut* travailler.

Un Cadre fonceur peut faire tout travail qu'il fait faire sous lui mieux que quiconque travaillant pour lui ou sous lui.

On ne peut ni le faire marcher ni lui mentir.

Il *sait*.

Et dès qu'une stat chancelle, il regarde activement à l'endroit exact. Et évalue en connaissance de cause d'après les rapports. Et obtient le **Pourquoi** exact. Et émet les ordres exacts. Et s'assure qu'ils sont exécutés. Et sait que c'est fait correctement parce qu'il sait que ça peut l'être et comment le faire.

Eh bien, c'est une Scène Idéale pour un Cadre.

Mais tout Cadre peut s'élever à ce niveau.

S'il travaille un peu à un poste inférieur chaque jour, « met la main à la pâte » comme on dit, et maîtrise ce savoir-faire, il connaîtra bientôt la zone tout entière. S'il prévoit de faire cela de 14 h à 15 h ou à une période similaire quotidienne, il les connaîtra bientôt tous. Et aussi, s'il étudie tard le soir pour rattraper son retard.

Et il *sait* qu'il doit surveiller les stats et puis obtenir ou faire rapidement des observations, de façon à pouvoir vite évaluer et trouver les véritables Pourquoi, mettre en place la correction et mener la tâche à bien par la supervision.

C'est la Scène Idéale pour le Cadre lui-même quand il est la tête de la société tout entière ou d'une petite partie. S'il ne peut pas le faire, il se cachera très probablement derrière un poste de relais de messages et donnera l'impression d'être occupé alors que toute l'activité, laissée sans surveillance, s'effondrera.

Un Cadre a bien entendu sa propre admin à faire, mais il n'y passe pas des heures ni ne considère que c'est son travail car ça ne l'est certainement pas. Il passe tout au plus une heure par jour à s'occuper des messages, à moins bien sûr que dans ces derniers, le dev-T ne soit pas contrôlé.

La plupart de ses évaluations ne sont pas écrites. Lorsque cela concerne un poste où la personne est débordée, on ne les envoie pas « pour être approuvées ». Elles sont effectuées par une enquête sur place et on s'en occupe de façon concrète et non verbale.

Un bureau est utilisé a) pour concevoir des plans, b) pour combler le retard de la corbeille entrée, c) interroger quelqu'un, d) écrire les ordres. Les deux tiers de son temps sont consacrés à la production. Même s'il se trouve à mille kilomètres de là, il consacre quand même un tiers de son temps seulement aux messages.

Un Cadre doit être capable de produire de vrais produits et d'obtenir une production.

Cette phrase définit même un ESTO dont le produit a à voir avec une personne ou une chose établie.

Chaque Département, chaque Division, chaque Org, chaque zone réagit de la même manière, c'est-à-dire favorablement, à une telle compétence.

## ANALYSE

Pour obtenir cette Scène Idéale avec un Cadre, on peut rechercher le **Pourquoi** de son incapacité, en lui faisant étudier cette HCOPL, puis découvrir **Pourquoi** il ne peut pas vraiment le faire et enfin augmenter sa capacité, en établissant un programme sur mesure pour remédier au manque de savoir-faire ainsi que par d'autres actions, jusqu'à ce que ce soit un fonceur.

Si vous êtes chanceux, vous commencerez avec un fonceur. Mais seules les stats et *leur véracité* vous le diront !

Action d'ESTO : Pouvez-vous faire ce qui précède et toutes ces choses ? Si la réponse est non ou est incertaine ou si le Cadre ne les accomplit pas, recherchez le Pourquoi et remédiez-y.

L. RON HUBBARD  
Fondateur





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

Repolycopier

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

**FAIRE LE TRAVAIL**

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

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

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

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

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

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

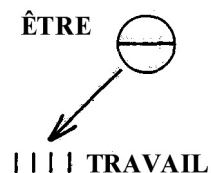
Vous chapeautez et il ne se passe toujours rien.

**ABERRATION**

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

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

A.

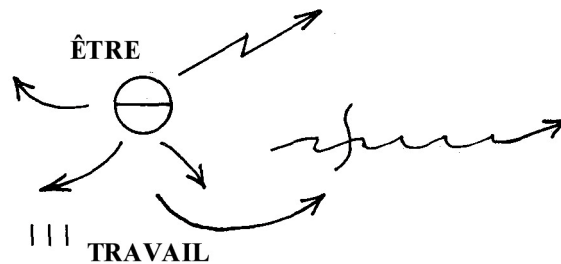


L'attention suit une ligne *droite*.

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

Nous obtenons :

B.



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

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

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

## SCHIZOPHRÉNIE

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

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

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

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

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

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

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

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

## BARRIÈRES

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

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

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

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

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

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

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

## MOTS MAL COMPRIS

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

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

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

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

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

## LE BONHEUR

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

Elles ne sont pas heureuses.

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

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

## COMPÉTENCE

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

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

L'exemple A), c'est de la compétence.

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

## DAVANTAGE LÀ

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

## LE POURQUOI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Donc ces deux actions interagissent.

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

### LA TROISIÈME ACTION

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

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

### AUDITION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 4 AVRIL 1972  
PUBLICATION I

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°14*

## ÉTHIQUE

Le niveau normal d'une Org non chapeauté, Dev-T et qui ne produit pas est un niveau d'Éthique non en place.

La raison pour laquelle vous voyez tant d'actions d'Éthique dures se produire (ou bien des situations où des actions d'Éthique dures devraient se produire, même si ce n'est pas le cas) dans une telle Org, c'est qu'elle a ses flux d'échange embrouillés.

Il est important de connaître ce fait, car on peut parfois, en se servant de ce seul facteur, remettre d'aplomb des personnes de la zone dont l'Éthique n'est pas en place.

## CRIMINALITÉ

À moins que nous ne voulions continuer à vivre dans un lointain nulle part, certains états de faits doivent être confrontés.

Une inaptitude à confronter le mal conduit les gens à le négliger ou à ne pas en tenir compte ou à ne pas le voir du tout.

Inversement, il peut y avoir un type de personne qui, comme un prêcheur d'antan, ne voit que le mal partout et, prenant peut-être ce qu'il a dans le coeur comme modèle, croit que tous les hommes sont malveillants.

L'homme, néanmoins (comme vous pouvez le lire dans le HCOB du 28 novembre 1970, n° 22 de la Série du C/S, LA PSYCHOSE), est fondamentalement bon. Quand il suit le chemin du mal, il essaie de se restreindre et provoque son effondrement.

Le Tableau d'Evaluation Humaine dans *Science de la Survie* était assez vrai. Et on peut également trouver de telles personnes d'après l'Oxford Capacity Analysis, lorsque le graphique est bas et bien en dessous de la ligne centrale sur la droite.

L'audition peut évidemment venir à bout de ce genre de choses, mais l'ESTO ne compte pas là-dessus pour résoudre ses problèmes de personnel. Les actions criminelles proviennent de telles personnes, à moins qu'on ne les empêche de commettre un acte malveillant en utilisant plus de contrainte venant de l'extérieur qu'elles n'ont de pression de l'intérieur pour le commettre.

Dans la plupart des cas, c'est précisément une telle inégalité de pressions qui réprime la criminalité.

Si vous n'avez aucune Présence Ethique dans une Org, alors la criminalité montre son nez.

De telles personnes mentent plutôt que d'être amenées à confronter. Elles font de faux rapports (elles utilisent même le « PR », ce qui signifie Relations Publiques, pour dissimuler) et dans notre jargon, « PR » veut dire interposer un tas de faux rapports pour servir d'écran de fumée à la paresse ou aux mauvaises actions.

À moins que vous ne mettiez l'Éthique en place, vous ne mettrez jamais la Tech en place. Si vous ne pouvez pas mettre la Tech en place, vous ne mettrez pas l'Admin en place.

Ainsi, le manque d'Éthique permet à l'impulsion criminelle d'avoir le champ libre.

Oui, on pourrait en venir à bout avec la Tech. Mais pour avoir de l'argent, vous devez avoir l'Admin en place.

À moins qu'il n'y ait de l'Éthique et des moyens de la mettre en place, peu importe combien cela peut sembler désagréable, vous ne mettrez jamais la Tech et l'Admin en place.

Bien sûr, il y a toujours l'éventualité d'une injustice, mais on y a paré. (Voir la HCOPL du 24 février 1972 I, INJUSTICE.)

Quand ce sont des mains criminelles qui appliquent l'Éthique (comme cela arrive dans certains gouvernements), cela peut devenir passablement sinistre.

Mais là encore, l'Éthique sert à réprimer un massacre pur et simple.

Ne pas venir à bout de la criminalité peut nous rendre tout aussi coupables des crimes qui en ont résulté que si on les avait commis !

Donc la criminalité est un facteur dont il faut venir à bout.

On en vient à bout de façon standard au moyen des HCOPLs de base sur l'Éthique et du système de l'Officier d'Éthique.

## ÉCHANGE

Un Membre du Personnel qui n'est pas vraiment criminel ou psychotique, mais qui n'est pas chapeauté et qui ne produit pas, peut être rendu criminel.

Cela l'ajoute aux rangs des criminels. Le système d'Éthique s'applique aussi à lui.

Néanmoins, il y a quelque chose qu'un ESTO peut faire pour cela et qui est vraiment de la Tech d'ESTO.

Cela se situe dans le domaine de l'**échange**.

Si vous vous rappelez votre clarification du produit, vous verrez que l'échange, c'est quelque chose pour quelque chose.

L'échange criminel, c'est rien de la part du criminel pour quelque chose de la part d'un autre.



Qu'il utilise le vol, la menace ou la fraude, le raisonnement criminel vise à obtenir quelque chose sans rien produire. C'est évident.

Un Membre du Personnel peut se laisser entraîner à penser dans ce sens si :

**On lui permet de recevoir sans qu'il contribue.**

À propos, cela donne la clé de la vieille énigme des philosophes en rapport à « ce qui est bien et ce qui est mal ».

L'**honnêteté** est la route vers la **santé d'esprit**. Vous pouvez prouver cela et vous le prouvez chaque fois que vous amenez quelqu'un à aller bien en lui « tirant ses retenues ». Les déments ne sont qu'une masse bouillonnante d'Actes Néfastes et de Retenues.

Et ce sont des gens physiquement très malades.

Quand vous permettez à quelqu'un d'être malhonnête, vous le préparez à devenir physiquement malade et malheureux.

L'Éthique traditionnelle de l'Organisation Maritime a étiqueté la non-exécution « risque » et le faux rapport « doute ».

Et c'est assez vrai.

Quand vous permettez à quelqu'un de ne rien donner en échange de quelque chose, vous encouragez en fait la criminalité.

Ne soyez pas surpris que les quartiers d'assistés soient pleins de vols et de meurtres.

Les gens qui s'y trouvent ne donnent rien en échange de quelque chose.

Quand l'échange n'est pas en place, tout l'équilibre social disparaît.

Chaque fois qu'une Org a donné une bourse complète, cela s'est terminé par un gâchis.

Quand vous embauchez un pc professionnel qui ne fait que rester assis là avec des gestes mous pendant que des gens l'auditent et lui apportent leur contribution, **ne soyez pas surpris s'il devient de plus en plus malade**.

Il ne fournit aucune contribution en retour et il se retrouve submergé ! D'une manière similaire, si vous empêchez activement quelqu'un de contribuer en retour, vous pourriez aussi le mettre en rupture d'ARC et le rendre malade.

C'est l'**échange** qui maintient l'inflow (flux de rentrée) et l'outflow (flux de sortie) qui donne à la personne de l'espace autour d'elle et tient le bank éloigné.

Ces flux d'échange peuvent être déséquilibrés de nombreuses façons.

Ce n'est pas que ce qui sort doit être pareil que ce qui rentre. L'égalité des quantités ne constitue pas un facteur. Qui peut mesurer la faveur d'autrui ou l'amitié ? Qui peut réellement calculer la valeur qu'il y a à sauver un être de la mort à chaque vie ?

Qui peut mesurer la récompense qu'est la fierté d'un travail bien fait, ou des éloges ?

Car toutes ces choses ont des valeurs différentes pour des personnes différentes.

Dans le monde matériel, la personne dont le facteur échange n'est pas en place peut penser qu'il « fait de l'argent ». Seul un gouvernement ou un faux-monnayeur « fait de l'argent ». Il faut produire quelque chose à échanger contre de l'argent.

Là, tout de suite, le facteur échange n'est pas en place.

S'il ne donne rien en retour pour ce qu'il reçoit, l'argent ne lui appartient pas.

En faisant clarifier leur produit à un grand nombre de personnes, il a été trouvé que certains considéraient que leur nourriture, leurs habits, leur lit et leurs allocations n'étaient pas à eux du fait qu'ils produisaient. Ils étaient à eux « uniquement parce qu'ils étaient là ». Cette « logique » bizarre dissimulait le fait que ces personnes produisaient peu ou pas du tout à leur poste. Cependant elles étaient les premières à hurler quand elles ne recevaient pas de l'audition, de la Tech ou des cours onéreux (pour l'Org) !

Ainsi une telle personne, si elle n'est pas chapeauté ou si on ne la fait pas produire, tombera malade.

Il est intéressant de voir que lorsqu'une personne devient productive, son moral s'améliore.

Inversement, il devrait être plutôt évident pour vous qu'une personne qui ne produit pas devient mentalement ou physiquement malade. Car son facteur échange n'est pas en place.

Ainsi, quand vous récompensez une personne qui a de basses statistiques, non seulement vous privez les personnes qui ont de hautes statistiques, mais vous faites également s'effondrer la personne ayant de basses statistiques.

Je ne pense pas que les États providence ont autre chose en tête !

Les émeutes de l'ancienne cité de Rome ont été causées par ces facteurs. Là-bas, ils donnaient du pain et des jeux à une population qui a fini par devenir si sauvage qu'elle ne pouvait se réjouir que de torture et de morts horribles dans l'arène ! Une grande partie de ce déséquilibre de l'échange provient de la psychologie pour enfant, dans laquelle l'enfant ne contribue à rien et on ne lui permet pas de contribuer à quoi que ce soit.

C'est cela qui tout d'abord le submerge de sentiments d'obligations envers ses parents, et ensuite éclate en révolte totale lors de son adolescence.

Les enfants à qui on permet de contribuer (non pas comme quelque chose de mignon à faire, mais pour de bon) font ressembler les enfants du même âge, qui ne contribuent pas, à des maniaques en délire ! C'est le sadisme cruel des temps modernes que de détruire ainsi la génération suivante. Ne pensez pas que ce n'est pas voulu. J'ai examiné les tests d'OCA des parents qui le font !

Ainsi, si une personne a été élevée cette vie-ci avec un facteur échange pervers, il se peut que l'ESTO ait du pain sur la planche.

Il a à faire avec une criminalité inculquée !

### **CE QU'IL PEUT FAIRE**

Le remède est plutôt simple.

D'abord il faut connaître tout ce qu'il y a à savoir sur l'échange, tel que c'est traité dans les Lettres de Règlement sur la Clarification du Produit.

Ensuite, il doit clarifier ce sujet spécialement chez les gens qui ne produisent pas.

Il devrait les faire travailler sur l'échange tel qu'il se rapporte à **toutes leurs Dynamiques en relation avec chaque autre Dynamique.**

Cela signifie qu'il doit clarifier les définitions des Dynamiques avec soin, et puis obtenir de l'individu qu'il trace un grand tableau (pour lui-même) et qu'il dise ce qu'il donne à la première Dynamique et ce que celle-ci lui donne. Puis ce qu'il donne à la deuxième Dynamique et ce que celle-ci lui donne.

Et ainsi de suite en suivant l'ordre croissant des Dynamiques. Maintenant, faites-lui considérer sa propre Deuxième Dynamique. Que donne sa Deuxième Dynamique à sa Première Dynamique ? Que donne sa Deuxième Dynamique à la Deuxième Dynamique et qu'est-ce que ça lui donne à lui ?

Et ainsi de suite jusqu'à ce que vous ayez un réseau de ces flèches d'échange, chacune dans les deux sens.

Quelque part en cours de route, si vos TRs sont bons et si vous avez son attention et qu'il est disposé à vous parler, il aura une sacrée cognition !

Et si c'en est une grosse, c'est le Phénomène Final.

Et ne soyez pas surpris de voir, de temps en temps, une personne dont la forme même du visage se transforme !

### CONDITIONS PAR DYNAMIQUES

Une « action » de type Ethique peut être faite en donnant à la personne les Formules des Conditions (voir pages 419, 480, 484, 485, 486, 487 du volume 0 de l'OEC, Chapeau de Base du Membre du Personnel. La HCOPL du 14 mars 1968, page 479 vous en donne la table).

Faites une Méthode 4 à la personne sur la Table des Conditions et relevez tout autre mot mal compris.

Faites-lui étudier la Formule de chaque Condition de la Table, afin qu'elle sache ce qu'elles sont et ce que sont les Formules.

Quand elle comprend tout cela sans mot mal compris, vous devez clarifier les mots en rapport avec ces Dynamiques 1 à 8 et les Dynamiques elles-mêmes.

Maintenant vous êtes prêt pour la question à mille francs.

Demandez-lui quelle est sa condition pour la première Dynamique. Faites-lui étudier les Formules. N'acceptez aucun PR superficiel.

N'évaluez pas, n'invalidez pas. Lorsqu'il sera tout à fait sûr de ce qu'est vraiment sa condition pour la Première Dynamique, il aura une cognition.

Maintenant, prenez la Deuxième Dynamique par ses différentes parties : sexe, famille, enfants. Obtenez une condition pour chacune.

De la même manière, continuez avec chacune des Dynamiques jusqu'à ce que vous ayez une condition pour chacune d'elles.

Maintenant recommencez avec la Première Dynamique.

Continuez à travailler ainsi.

Vous serez étonné de trouver qu'il descend d'une condition faussement élevée vers une condition basse pour remonter ensuite sur chaque Dynamique.

Quelque part en cours de route, il commencera à changer sensiblement.

Quand vous avez une personne qui est continuellement soumise à une Éthique dure ou qui a une Éthique non en place (nous appelons cela un aimant pour l'Éthique) et qui patage, vous pouvez faire une Recherche et Découverte sur elle, et très souvent vous lui sauvez son avenir.

Quand vous avez une telle personne, vous faites d'abord ceci, avant de faire l'Échange par Dynamiques.

Autrement dit, sur « l'aimant pour l'Éthique » vous utilisez cela et ensuite, quand il s'en est sorti, vous lui faites l'Échange par Dynamiques.

### RÉSUMÉ

Quand tout paraît noir, que vous recevez de faux rapports et que les choses qu'on dit faites ne sont pas faites, et que ce qui était vraiment en train d'être fait était des produits-Actes Néfastes, et que malgré tout votre travail, les stats refusent de monter, vous avez encore trois réponses :

- 1. Mettre l'Éthique en place dans l'Org ;**
- 2. Effectuer l'échange sur les individus ;**
- 3. Effectuer les Conditions par Dynamiques sur l'aimant pour l'Éthique.**

Et après cela, gardez simplement un Département 3 de Division 1 puissant et juste.

Vous serez stupéfait !

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 6 AVRIL 1972  
PUBLICATION I

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°15*

**LA CORRECTION DU PRODUIT**

Si l'on trouve un produit incorrect pour un poste, on fera tomber d'un coup le Chapeau du Membre du Personnel.

Par exemple : Assignez le produit « d'une affaire bien établie » au concierge et le voilà devenu Exec ESTO !

Lorsque tous les « produits » ont été « trouvés », il se peut que l'on rencontre quelques petits ennuis çà et là. Cela pourrait sembler très mystérieux à moins que l'on ne se rende compte qu'un certain nombre de produits trouvés vont être :

- a. Incorrects ;
- b. Trop peu nombreux ;
- c. Formulés d'une manière incomplète ;
- d. Représentent le faire et non l'avoir ;
- e. Ne peuvent être convertis en statistiques.

Il se peut aussi que certaines personnes — peu nombreuses — aient été bouleversées par un Rundown sur le produit administré d'une façon médiocre ; ces personnes devront être réparées avec de l'audition (généralement avec la liste L1C pour la Charge Dépassée sur le Rundown sur le Produit, ou bien avec ce que l'on appelle un Formulaire Vert ou même avec une Liste de Correction pour Clarification de Mots).

Probablement que tout ira bien pour la majorité des gens, ce qui est un point positif.

Mais lorsque ces Rundowns sont ratés, ils deviennent eux-mêmes un **Pourquoi**.

Aussi, voyons comment on peut en réparer un.

1. Est-ce que le produit s'est résumé à un avoir ?
2. Était-il échangeable ?
3. Était-il en accord avec ce qu'était en fait le Chapeau du poste ?
4. Y avait-il davantage de produits pour le même poste ?
5. Est-ce qu'en fait la personne a plusieurs Chapeaux, chacun ayant un produit ?

6. Si plus d'un produit ont été trouvés, est-ce qu'ils allaient ensemble les uns avec les autres ?
7. Est-ce qu'il donne à la personne un Chapeau différent ?
8. Est-ce qu'il donnait à la personne le Chapeau de quelqu'un d'autre ?
9. Y avait-il des mots mal compris dans le Rundown ?
10. Est-ce que la personne reçoit des ordres contraires de la part d'une autre personne ?
11. Est-ce que cela constituait simplement un exercice aux yeux de la personne ?
12. Est-ce que le fait de faire le Rundown a donné une Rupture d'ARC à la personne ou d'une autre façon lui a fait perdre ses Ruds ?
13. Est-ce que la personne n'était pas d'accord ?
14. Est-ce que la personne essayait réellement de faire un autre travail ?
15. Est-ce que la personne était sur le point de quitter son poste ou voulait-elle le quitter ?
16. Est-ce que le Rundown sur le produit n'a pas été réellement effectué ?
17. Est-ce que la personne est malheureuse à son poste ?
18. Est-ce que la personne accepte des ordres illégaux ?
19. Est-ce que la personne a des relations avec des gens antagonistes (PTS) ?
20. Poste incorrect pour le produit ?
21. Organigramme incorrect ?
22. Empiète sur un autre Département ?
23. Empiète sur une autre Division?

Les questions, assésées à l'électromètre, devraient être traitées si elles donnent un read.

Et quand cela est fait (assesement et traitement), la porte est ouverte pour trouver le Pourquoi requis par le n° 13 de la Série de l'Officier d'Établissement. Les questions ci-dessus pourraient constituer le pourquoi ou une partie du pourquoi, mais généralement cela n'est qu'un symptôme du vrai pourquoi requis par le n° 13 de la Série de l'Officier d'Établissement.

De toute façon, les questions corrigent le Rundown sur le Produit et il est vital de faire cette action.

## **CHAPEAUX ET ORGANIGRAMME**

### **ORGANIGRAMME EXISTANT**

L'action de routine en ce qui concerne un poste, est d'obtenir de la personne qu'elle dresse une liste de chaque Chapeau qu'elle porte ou a porté, aussi insignifiante soit-elle, et de

les marquer sur des fiches séparées et en **les formulant précisément et correctement**. On ne doit pas les copier à partir d'une HCOPL.

Cela consiste à dire honnêtement « Quels Chapeaux portes-tu réellement ? »

La liste peut aller jusqu'à 35 ou 40 Chapeaux ! Plus vous montez haut dans la chaîne de commandement, et plus vous trouvez de ces Chapeaux.

Quand on a fait cela avec chaque membre d'une Division, on se retrouve avec :

1. Les Chapeaux de la Division exprimées complètement, ou
2. des fonctions qui font terriblement défaut, ou
3. la charge de travail mal distribuée, ou
4. un enchevêtrement complet de Chapeaux mélangés.

Placez ces fiches (identifiées par l'écriture de ceux qui les ont remplies) sur un Organigramme laissé en blanc. Vous avez maintenant **un Organigramme existant**.

### ACTION SUIVANTE

Ce qui suit est une action tout à fait distincte.

Prenez l'Organigramme de 1965 ou l'Organigramme du FEBC ou tout autre Organigramme qui soit un modèle, et vérifiez que les « Chapeaux » que vous avez obtenus correspondent aux fonctions qui sont énumérées sur l'Organigramme.

Adaptez les Chapeaux de manière qu'elles englobent les fonctions réelles de la Division.

Rédigez des fiches pour englober les fonctions manquantes.

Disposez ces nouvelles fiches sur l'Organigramme.

### ORGANIGRAMME DES FONCTIONS

Rédigez les *fonctions* de l'Organigramme de la Division par Département sur un modèle séparé puis ajoutez les Produits Finals de Valeur suivant la HCOPL du 4 mars 1972.

Cela vous donne les fonctions nécessaires pour sortir les VFP attendus.

Ces fonctions feront ou ne feront pas sortir les VFP.

Quelles *fonctions* sont nécessaires pour sortir les VFP ?

En esquissant ces fonctions sur l'Organigramme, vous avez maintenant un **Organigramme des fonctions**.

### ORGANIGRAMME DES TITRES

À partir de cet Organigramme des fonctions, vous pouvez maintenant élaborer un **Organigramme des titres**.

Chaque titre contient quelques-unes de ces fonctions. Les fonctions doivent être du même type général pour chaque titre.

Quand c'est fait (avec les Secrétaires, les Officiers de l'Org et les ESTOs divisionnaires ainsi que les têtes de Département), vous avez maintenant un **Organigramme des titres**.

### AFFECTATION AUX POSTES

Le principal échec quand on met des noms sur un Organigramme est que les gens choisissent la solution de facilité et essaient de mettre le nom d'une personne différente pour chaque titre. Cela donne une Division de 100 personnes « absolument vitales », alors que la production est celle de 5 personnes seulement !

Prenez les noms des personnes qui sont **actuellement** dans la Division et postez-les de manière que toutes les fonctions ainsi que tous les titres soient couverts par ces personnes.

Postez de haut en bas. **Ne postez jamais de bas en haut. Et ne laissez jamais un vide entre les personnes ayant des postes hiérarchiquement inférieurs et celles ayant des postes supérieurs.** Chacune de ces erreurs va semer le chaos dans le fonctionnement de la Division et représente une faute grave.

Après avoir fait cela vous avez maintenant un **Organigramme des postes pourvus**.

### ACCORDER LES INFORMATIONS

Maintenant, les listes des Chapeaux que vous avez sont probablement complètement différentes de votre Organigramme des postes pourvus.

Prenez les fiches des Chapeaux qu'ils portaient et essayez de les placer sur votre **Organigramme des postes pourvus**.

Maintenant, « juste sous vos yeux », vous verrez instantanément ce qui ne va pas avec votre produit et ce qui pourrait être correct.

Vous aurez l'une de ces choses :

1. Les Chapeaux de la Division sont exprimées complètement ;
2. Des fonctions font terriblement défaut ;
3. La charge de travail est mal distribuée ;
4. **ou** une fonction n'existe pas sur l'**Organigramme des postes pourvus**, mais est effectuée par quelqu'un qui obtient le produit !

Vous allez constater que l'Organigramme, fait à partir des fiches qu'ils ont remplies, est habituellement différent de votre Organigramme des postes pourvus !

**Et c'est là une raison possible pour laquelle vous ne pouviez pas terminer les Rundowns sur le produit !**



L'adjonction des Chapeaux ne donne pas un produit. Ou bien, les fonctions qui sont réellement effectuées ne sont pas du tout productives.

C'est maintenant clairement sous vos yeux.

### MISE EN GARDE

À cause d'un souci de pureté excessif, vous pouvez faire s'effondrer une Division ou bien une Org en faisant disparaître une fonction clé qui n'est **pas** sur l'Organigramme affiché, *mais* qui est effectuée par quelqu'un qui **obtient** le produit !

Récemment, un Chargé des Inscriptions par téléphone fut démis de ses fonctions parce que l'on n'avait pas prévu son poste sur l'Organigramme et « il fallait qu'il soit le Directeur des Inscriptions, mais ne le voulait pas ». Quand on le *força* dans cette voie, les stats s'effondrèrent sans tarder !

Les stats se redressèrent promptement lorsqu'on se rendit compte qu'il avait été démis de cette fonction et lorsqu'il lui fut ordonné de retourner à son poste.

On ne jongle pas à la légère avec un Organigramme. Jongler avec des Chapeaux peut détruire une Division ou une Unité.

Voici la règle : **Ne démantelez pas une installation qui fonctionne. Jamais !**

Vous pouvez construire autour de l'installation, l'appuyer, introduire une installation similaire. Mais ne la touchez pas !

Il est déchirant de bâtir une Division qui réussit et est upstat - cela prend des mois - et de la voir s'effondrer parce que quelqu'un fait des chaises musicales, des fonctions musicales dans la Division.

Donc, observez toujours les statistiques. Et observez les époques de hautes statistiques de cette Division les années **précédentes** et voyez comment elle était organisée quand elle était *réellement* upstat.

Le mieux que vous puissiez faire serait de reconstruire cette ancienne structure. Mais si votre Division ou votre activité se trouve être une installation qui fonctionne et qui obtient réellement ses produits, laissez-la tranquille. Étudiez-la plutôt.

### RECLARIFICATION DU PRODUIT

Si la Clarification du Produit n'a pas été satisfaisante et si l'unité ne fonctionne pas bien, faites donc les exercices de l'Organigramme ci-dessus pour voir ce qui s'est passé.

Et vous allez probablement découvrir maintenant que vous n'aviez pas les produits corrects.

Si les statistiques sont basses, essayez de rendre votre Département ou votre Division standard. Standard veut dire votre Organigramme 1965 de SH pour une grande Org. Cette Org fonctionnait vraiment bien ! La plus grande partie de la politique administrative se fonde sur cet Organigramme.

Mais une petite Org s'agrandit en suivant « Le programme n° 1 de l'Org », LRH ED 49 Int, du 9 décembre 1969. Et peut passer par le stade des 6 Départements des organisations de Londres, Los Angeles et Washington à leur heure de gloire (1956 - 1962). Elles avaient un HCO, un Département des Inscriptions, un Département de Comptabilité, un Département de l'Entraînement, un Département de l'Audition et un Département d'Efficacité Personnelle (public).

Ces Départements effectuaient toutes les fonctions. Il y avait un Secrétaire du HCO et un Secrétaire de l'Association. Mais le programme n° 1 de l'Org est introduit progressivement avec une personne totalement responsable du public.

Ou bien, une petite Org peut devenir grande en passant directement du programme n° 1 de l'Org à l'Organigramme de 1965.

On cherche à accomplir les produits *approximatifs* de la HCOPL du 4 mars 1972. J'utilise le mot approximatif parce qu'il se peut qu'il y en ait davantage et que leur formulation ait besoin d'être améliorée.

Lorsque les Chapeaux obtiendront les sous-produits (ceux nécessaires aux VFP de l'Org), les VFP seront obtenus.

### ORGANIGRAMME CORRIGÉ

Il se peut que vous ayez à corriger votre Organigramme des postes pourvus pour obtenir les VFP.

N'oubliez pas qu'il comporte le Membre du Personnel existant, plus tout nouveau membre qu'il réussit à se procurer et toute personne de l'extérieur avec une formation technique qu'il peut engager à son service.

**Il vous faut l'organiser de manière à sortir les VFP maintenant, maintenant, maintenant.**

Une Org ne peut rester désœuvrée pendant qu'on l'organise. Elle peut périr si elle est interrompue uniquement en vue d'établir.

Donc, postez les personnes que vous avez de manière à accomplir les fonctions qui doivent être accomplies.

Après cela, vous leur faites la Clarification des Produits.

Vous faites la clarification de haut en bas de l'Organigramme.

Vous **chapeautez** pour produire.

*Rien n'est plus important que cette étape.*

### FAÇONS SIMPLES D'OPÉRER

La façon simple d'opérer est de faire rapidement deux des étapes du formulaire court avec **chaque** Membre du Personnel, de haut en bas sur l'Organigramme.

Effectuez ensuite les deux étapes suivantes et faites-les avec **tous** les Membres du Personnel pris individuellement.

Dans le cas où un Rundown sur le Produit a déjà été fait, mais que les choses ne marchent pas bien, réparez-le en utilisant la liste ci-dessus.

Et procédez en faisant deux étapes de la liste, puis passez à un autre Membre du Personnel.

### **NÉGLIGER LA CLARIFICATION DES PRODUITS**

La plus grosse des omissions est de ne pas du tout Clarifier les Produits.

La suivante est de négliger de Clarifier les Produits du haut en bas de l'Organigramme.

Ensuite, c'est de ne pas effectuer la clarification avec tout le personnel de la Division, deux étapes à la fois.

Ensuite, c'est de ne pas effectuer la Clarification du Produit avec les nouvelles personnes aussitôt qu'elles arrivent dans la Division.

### **ENTRECROISEMENT DES PRODUITS**

Une Division peut être comme une mêlée parce que les Chapeaux ont des produits incorrects.

*Par conséquent, les produits sont toujours suspects lorsque les statistiques sont basses ou les lignes emmêlées.*

### **LE POURQUOI PRINCIPAL**

Le Pourquoi principal, lorsque des produits ne sont pas clarifiés, est que le responsable des ESTOs dans une petite Org ou l'Exec ESTO ne dirige ni ne forme ses ESTOs. Si l'Exec ESTO prête attention aux « mais je ne sais pas utiliser un électromètre », « mes TRs ne sont pas en place », « elle ne me laisse pas la chapeauter », « j'ai des mots mal compris sur les HCOPL, alors je ne les lis pas », et s'il ne s'y prend pas avec ses ESTOs comme un entraîneur avec une très bonne équipe de football, les produits ne seront pas clarifiés.

Il va de soi que si les produits ne sont pas clarifiés pour le responsable des ESTOs lui-même ou pour l'Exec ESTO, ou s'ils ne sont pas clarifiés pour les ESTOs, ceux-ci vont patauger.

Encore une fois, il s'agit d'une action faite par groupe de deux étapes, en rotation, tout en obtenant d'autres produits entre deux actions.

## EXEMPLE DE PRODUITS

Un exemple de clarification de produit qui embrouille les choses est lorsqu'on mélange les Chapeaux des MAA des ESTOs.

Le MAA de l'Exec ESTO est responsable des horaires et de la mise au travail, des exercices ainsi que des activités des **Membres du Personnel**.

Le MAA adjoint pour les ESTOs est responsable des ESTOs.

Si leurs produits ne sont pas clarifiés correctement, ils vont tourner en rond et leurs postes pourront sembler de peu d'importance.

Il est probable que le produit du poste du MAA de l'Exec ESTO soit quelque chose comme « heures de poste effectives de chaque Membre du Personnel ». Chaque Membre du Personnel qui passe une heure à son poste est un produit. C'est pourquoi son poste contient également une sorte de fonction d'assistance qui mène à un produit moindre qui, à son tour, mène au produit principal. Comme « un Membre du Personnel en bonne condition physique pour la journée ». Et cela entraîne un autre sous-produit, « un Membre du Personnel en sécurité pour la journée ». Et ainsi de suite. Cela ne représente pas une liste ou une formulation exacte de ses produits. Mais voyez-vous comment ils concordent tous ? Ce sont des statistiques de type éthique et c'est pourquoi elles contiennent la notion de *temps*, elles *sauvegardent* et mesurent la survie. On ne pourrait pas les représenter sur un graphique sans la notion de temps. Elles ne changeraient pas.

Le MAA des ESTOs a pour produit « un ESTO en poste avec son éthique en place ce jour-là ». Il a des sous-produits comme « un ESTO défendu ou en sécurité ce jour » ainsi que « un ESTO que l'on aide en liaison avec le HCO ». Voyez-vous comment les produits concordent ? Si un ESTO est out-éthique, on ne peut pas le défendre car il peut être frappé d'en haut.

Aussi, le MAA de l'Exec ESTO s'occupe des Membres du Personnel et le MAA des ESTOs s'occupe des ESTOs. De cette manière, les deux parties sont soutenues.

Maintenant, si vous clarifiez le produit du MAA de l'Exec ESTO comme étant « un ESTO qui fonctionne », il deviendrait immédiatement l'Exec ESTO ! Alors qu'il aurait le titre de MAA des ESTOs. Son poste n'aurait ni queue ni tête pour lui !

Si l'Officier d'Éthique du HCO de l'Org avait les mêmes produits que les MAA des ESTOs (ou bien, et Dieu nous en garde, si tous les trois avaient des produits incorrects), des zones entières de l'Org ne seraient pas couvertes par les fonctions d'Éthique et on aurait de l'out-éthique. L'Officier d'Éthique a plusieurs produits, mais, comme le HCO est une Division de production, son produit est « une personne out-éthique dont le niveau d'éthique a été rendu acceptable ». Ce ne serait pas « nombre d'ordres d'éthique publiés », car ceci n'est pas le produit complet de l'officier d'éthique, ni « personnes frappées par l'Éthique » car cela n'est pas un produit. Son produit devrait inclure le *public* car sinon la zone entière du public serait exclue. Les étudiants se retrouveraient dans une section d'éthique débordée à cause du retard pris avec les Membres du Personnel, ils seraient tenus à l'écart du cours et ils pourraient blower. On ne pourrait pas mener des enquêtes dignes de ce nom et ce secteur deviendrait out-éthique.

Mais un ESTO rencontrant des problèmes avec un Membre du Personnel saurait - si les produits des postes étaient corrects et publiés - qu'il doit l'envoyer au MAA de l'Exec ESTO !

Et à propos des dossiers ? Il est inutile d'avoir des dossiers en double ; aussi, le HCO garde-t-il *tous* les dossiers d'Éthique, les dossiers du MAA de l'Exec ESTO ainsi que les dossiers du MAA des ESTOs.

Ainsi, avec ce simple exemple, vous pouvez constater que les produits peuvent être très bien coordonnés. **et ils doivent l'être, d'un Membre du Personnel à l'autre** dans une Section, un Département, une Division, une Org. Alors tout **circule librement**. Quelqu'un est responsable de chaque produit à l'intérieur de l'Org nécessaire pour obtenir un VFP et est également responsable de ce VFP (nommé négligemment et incorrectement) : le GI (le GI est en réalité la **récompense finale** de valeur contre laquelle les VFP sont échangés).

Ainsi, une Org qui a reçu une clarification du produit bien faite, **fonctionne, produit des vfp** de grande qualité et en grand nombre, elle reçoit en récompense du GI et bien d'autres choses en échange de ces VFP.

Et, c'est là l'Org que vous voulez !

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 24 AVRIL 1972  
PUBLICATION I

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°16*

**CHAPEAUTER L'OFFICIER DE PRODUCTION DE LA DIVISION**

On a dit aux ESTOs : « Chapeutez du haut vers le bas. »

Pourquoi ? Parce que le Chef de Division ou d'une Org ou l'Officier de Production de l'Org est la personne qui fait travailler les autres.

Si l'Officier de Production n'est pas chapeauté pour mettre les gens au travail, il n'y aura pas de produit, les stats seront très basses de sorte que l'ESTO pourrait être très perplexe et sembler être un mauvais ESTO.

En effet, s'il ne fait pas d'abord cette simple chose, quoi qu'il fasse d'autre par la suite sera fait en pure perte.

Un ESTO qui se laisse entraîner et donner des ordres par un Chef de Division, ou qui ne peut pas confronter le Chef de Division, finira par se retirer de la Division ou deviendra simplement inactif.

Le premier échec majeur d'un ESTO serait de ne pas chapeauter l'Officier de Production de l'Org ou de la Division.

***Première situation :***

Il n'y a pas de Chef de Division (ou d'Org).

Action correcte : Trouvez un Chef de Division (ou d'Org) *rapidement* et arrangez *sans délai* la Division selon un organigramme. Le nombre de gens dans la Division (ou l'Org) importe peu à ce stade. Les choses prioritaires passent en priorité. Trouvez un Chef de Division (ou d'Org). Et organisez rapidement les lieux selon un organigramme.

***Deuxième situation :***

Vous avez un Chef de Division (ou d'Org).

Action correcte : Chapeutez-le selon l'HCOPL du 28 juillet 1971, N° 26 SUR LE SAVOIR-FAIRE ADMINISTRATIF. Dites-lui que vous vous chargerez du chapeutage **si** de son côté il les rend productifs. *C'est lui* le responsable de leur production. Faites-lui prendre connaissance de cette HCOPL. (Méthode 4 de Clarification de Mots.) Dites-lui qu'il est en phase I. Alors au travail et obtenons de la production.

***Troisième situation :*** Le Chef de Division ou de l'Org virevolte, a l'air affairé ou se contente de rester assis. Il n'est pas en train d'obtenir de la production. Il vous dira qu'il « n'a

## SÉRIE DE L'ESTO N° 16

pas été chapeauté », qu'il « ne connaît pas la Tech » etc., et vous donnera excuse sur excuse. Mais aucune production ne provient de lui ni du personnel.

Action correcte : Il faut lui faire comprendre qu'il ne fait pas son travail en dépit de son air *affairé* ou des nombreuses raisons qu'il donne. Il n'a probablement pas remarqué et ne sait pas qu'il fait semblant de travailler. Les gens qui confrontent mal ne *voient* pas. S'il *fait* vraiment son travail, obtient ses produits et force tout Membre du Personnel à obtenir les siens, alors vous avez une perle. Dorlotez-le et n'envisagez pas de faire cette troisième action sur lui. Mais il est facile de se laisser duper. Seuls les produits réels révèlent la vérité. Un Cadre ou une Division affairés ne sont pas nécessairement un Cadre ou une Division en train de produire. Par conséquent, si aucun produit n'émane de lui ou du personnel, quelle qu'en soit la raison, il est en dessous de la Condition de Danger. Vous n'avez pas de Chef de Division ou d'Org s'il n'obtient pas de produit et que l'échange n'existe pas. Ce sont *les produits* seulement, non les excuses ou les mouvements, qui indiquent ce qui se passe. Il se peut qu'on vous fasse du « PR » et des rapports dithyrambiques (mais faux). Il se peut que vous obteniez toutes sortes de choses. Mais où sont les produits ? Alors vous harcelez (tourmentez) et asticotez (taquinez) le Chef de Division (ou de l'Org) afin de **faire impression sur lui** (pour attirer son attention) jusqu'à ce qu'il se mette à gronder, à crier ou à hurler et qu'il finisse par **cracher un outpoint** (illogisme). Vous ne lui demandez pas à la façon de commandements répétitifs : « Pourquoi ne travailles-tu pas ? » Vous lui demandez de nombreuses manières : « Où sont les produits ? » Et il finira par vous donner un outpoint. Par exemple : « Mais je ne peux pas obtenir de produit parce qu'ils ne sont pas des produits avant qu'ils ne rentrent chez eux et disent aux gens à quel point nous sommes bons, et donc je ne vois pas comment... » Ou encore : « Je n'arrête pas de courir partout et rien ne se produit. » Ou quelque autre non-sens qui *est* un non-sens. C'est cela son pourquoi. Par conséquent, vous lui dites : « Écoute, tu n'obtiens pas de produit parce que tu ne penses pas en être capable ! » Ou : « Tu essaies d'avoir l'air affairé pour qu'on ne pense pas que tu fainéantes. » Et si vous êtes habile et à la hauteur, l'affaire sera réglée. Le Cadre aura une cognition et entamera immédiatement une Communication Réciproque détendue. Vous l'aurez tiré de l'état décrit dans le n° 13 de la Série de l'ESTO pour le placer dans un état de confrontation. Cela s'appelle « harceler et asticoter » pour lui faire briser son carcan de non-confrontation. En fait, c'est la seule chose qui cloche chez lui. Il ne regarde pas.

**Situation quatre :** Le Cadre ne supporte pas la présence d'un ESTO. Agressivité, coups de gueule. Ne le fuyez pas.

Action correcte : Harcelez et asticotez. Il a déjà traversé la moitié de la situation trois ci-dessus. Faites-la-lui terminer.

**Situation cinq :** Le Cadre est en état de choc. C'est un symptôme de non confrontation. Il n'essaiera pas de se battre. Il va faire acte de propitiation. Mais il ne fera toujours rien.

Action correcte : Trouvez un nouveau Cadre. Les Cadres soumis qui ne veulent pas se battre et ne peuvent pas travailler n'obtiendront jamais de travail de la part du personnel. Quand vous avez trouvé un nouveau Cadre, sauvez l'ancien par du processing. Faites les étapes 1 à 4 avec le nouveau.



SÉRIE DE L'ESTO N° 16

**Situation six :** Après avoir amené jusque là le Cadre d'origine ou le nouveau, vous apercevrez habituellement que ses actions ne sont pas tout à fait conformes même s'il est productif.

Action correcte : Faites-lui faire de la confrontation dans sa zone. Faites-lui faire « aAtteindre et se Retirer » dans sa zone. Ensuite, faites-lui Clarifier le Produit de chaque Section et de chaque Département qu'il a comme s'il en était le chef.

**Situation sept :** Il obtient de la quantité, mais la qualité souffre. C'est une non confrontation générale.

Action correcte : Faites-le monter personnellement sur chaque Dynamique, en traversant les Conditions selon le n°14 de la Série de l'ESTO. Amenez-le à la Condition Normale ou au-dessus pour chaque Dynamique. Ensuite, faites l'Échange par Dynamique, n°14 de la Série de l'ESTO.

**Situation huit :** Il est actif, il produit mais ne force pas le personnel à produire.

Action correcte : Redonnez-lui une vérification sur la HCOPL du 28 juillet 1971, N°26 SUR LE SAVOIR-FAIRE ADMINISTRATIF, et cherchez un pourquoi au fait qu'il ne puisse passer de la phase I à la phase II. Faites cela jusqu'à ce qu'il ait des VGIs. Dites-lui : « Rabâche-leur que les choses faites viennent d'un faire efficace. S'ils ne font pas des choses efficaces, ils n'auront pas de choses *faites*. Exige des **choses faites**. »

**Situation neuf :** Il ne connaît vraiment pas son travail.

Action correcte : Commencez à le chapeauter. Ne le chapeautez pas au-delà d'un chapeutage instantané tant que vous ne l'avez pas amené à la situation huit. Sa *capacité de confrontation* ne sera pas assez bonne pour mettre en application les matériaux, même s'il les connaît. Ne commencez à le chapeauter réellement qu'une fois ce stade atteint. Vous le chapeautez alors en *observant* ce qu'il ne sait pas et qu'il a besoin de connaître, et vous recherchez et sélectionnez les HCOPLs qui correspondent à son état actuel de non-chapeutage et vous lui donnez des vérifications sur celles-ci uniquement. Vous notez les textes sur lesquels il a été vérifié pour qu'il puisse les compter à son actif.

**Situation dix :** Le Cadre perd le terrain gagné. Il fait des montagnes russes ou tombe malade.

Action correcte : Reconnaissez qu'il s'agit là d'une situation PTS. Faites-le interviewer par le D of P. Faites en sorte que la situation PTS soit **réglée** et ne gobe pas « c'est seulement la grippe » ou toute autre explication. Il est PTS et c'est synonyme d'ennuis. (Voir le HCOB du 17 avril 1972, n° 76 de la Série du C/S, C/SER UN RUNDOWN PTS.)

**Situation onze :** Le Cadre ne semble pas se souvenir des choses sur lesquelles il a été vérifié ou ne semble pas appliquer ce qu'il sait. C'est un étudiant superficiel ou bien il a l'esprit embrumé.

Action correcte : Appliquez-lui la Méthode 1 de Clarification de Mots, et ensuite la Méthode 4 sur ce qu'il a étudié (voir les HCOBs de la Série sur la Clarification de Mots).

SÉRIE DE L'ESTO N° 16

## COMBIEN DE TEMPS

Combien de temps consacrez-vous à un Cadre ?

Eh bien, efficace ou non, son temps est précieux.

N'utilisez pas son temps de poste aux heures de pointe, sinon le PTP des actions qui restent à faire le rendra fou. Alors vous n'arriverez à rien.

Essayez de faire ces actions avec un Cadre durant son *temps d'étude*.

Observez-le à son poste pour savoir quoi faire pendant son temps d'étude.

S'il n'a pas de temps d'étude, vous devez lui faire recevoir la Liste de Correction de l'Étude (HCOB du 14 janvier 1972, n°7 de la Série sur l'Étude) et procédez comme dans la situation treize. Un Cadre qui ne peut pas étudier ne peut pas voir non plus.

Si cela crée un problème avec votre propre temps d'étude, trouvez un arrangement pour le vôtre. Mais quoi qu'il en soit, mettez le vôtre **en place** également.

**Situation douze :** Il a des heures d'études en plus de ses heures de travail, mais il n'étudie pas.

Action correcte : Veillez à ce que le temps d'étude soit organisé selon QU'EST-CE QU'UN COURS, HCOPL du 16 mars 1971 I et QU'EST-CE QU'UN COURS, CRIME MAJEUR, HCOPL du 16 mars 1972 V et la LRH ED 174 Int du 29 mars 1972, PERCÉE SUR L'ÉTUDE ET LA TECH.

**Situation treize :** Bien que les cours pour les Membres du Personnel existent, il n'étudie pas.

Action correcte : Faites en sorte qu'une Liste de Correction de l'Étude, HCOB du 14 janvier 1972, n°7 de la Série sur l'Étude, soit faite et traitée de façon adéquate.

## LE RESTE DU PERSONNEL

Que faites-vous avec le reste du personnel ?

Ces treize situations conviennent également à tout Membre du Personnel.

Vous pourriez faire pire que de faire ces actions sur chacun pour commencer.

Il y a de nombreuses actions d'ESTO que l'on peut faire, mais si vous ne faites pas faire celles-ci, vous n'irez pas loin.

Mais sur les Membres du Personnel en dessous de Chef de Département, les situations 1, 2 et 8 ne s'appliquent pas.

**Situation un, Membre du Personnel :** Poste principal non pourvu.

Action correcte : Obligez le Département 1 à exister par l'intermédiaire de l'Exec ESTO, à obtenir du personnel productif et faites en sorte que le poste soit pourvu (ne faites pas une action incorrecte comme celle d'utiliser d'autres parties de l'Org comme réservoir de

SÉRIE DE L'ESTO N° 16

personnel et ainsi démanteler les installations qui fonctionnent ou bien voler la division de Tech). Affichez l'organigramme et mettez-y la personne.

**Situation deux, Membre du Personnel :** Le poste est pourvu.

Action correcte : Chapeutage instantané. Qu'il reçoive un programme de formation pour son poste. Débloquez son temps d'étude. Veillez à ce qu'il étudie d'après le programme.

**Situation huit, Membre du Personnel :** Il est actif et productif, mais n'écoule pas ses produits ou prend du retard et/ou provoque des embouteillages.

Action correcte : Volume 0 du cours OEC, faites-lui appliquer les sections sur la comm, faites-lui faire des exercices sur l'organigramme et montrez-lui les autres terminaux avec lesquels il est censé communiquer. Faites-lui suivre son produit physiquement le long des lignes et ensuite faites-lui suivre l'itinéraire des choses qui devraient lui parvenir. En faisant cela, vous découvrirez des difficultés dans les lignes ou dans ses propres lignes. Aplanissez-les. Exercez la personne davantage.

### CETTE HCOPL EN TANT QUE LISTE DE CONTROLE

Vous pouvez utiliser cette HCOPL comme Liste de Contrôle.

Procurez-vous une chemise en carton. Inscrivez-y le nom de la personne.

Écrivez-le aussi en haut de cette HCOPL.

Quand chaque action est terminée, marquez vos initiales et les dates où vous y avez travaillé dans la marge à côté de la situation.

Quand le tout est terminé, inscrivez **fait** avec la date. Attention au travail **pas fait, à moitié fait** ou **en retard** (voir le n°29 de la Série sur le Savoir-Faire Administratif, n°5 de la Série sur les Cadres, HCOPL du 26 janvier 1972 I, TRAVAIL PAS FAIT, À MOITIÉ FAIT ET EN RETARD).

Ne négligez pas cela.

---

**Le Pourquoi général de l'inactivité ou de la non-production est : Basse condition sur une ou plusieurs Dynamiques aboutissant à un non-alignement avec les autres Dynamiques et causant une incapacité à confronter.**

La plupart des êtres ne sont pas là en tant qu'êtres, car ils sont au-dessous d'existence.

En tant qu'êtres plus corps, ils ont des réflexes sociaux et peuvent exécuter des ordres, ou feront l'affaire à une tâche quand leur attention sera attirée dessus.

Autrement, ils sont aveugles tout en ayant les yeux grand ouverts. Ils ne sont pas mal intentionnés. C'est simplement qu'ils ne **voient** pas.

S'ils ne sont pas là, ils n'auront pas à être responsables de ce qu'ils font, n'est-ce pas ? Ils ne pensent pas qu'ils ont vécu auparavant ou qu'ils vivront à nouveau, et c'est pourquoi la population est fixée sur l'idée d'une vie unique.

SÉRIE DE L'ESTO N° 16

Par conséquent, les situations ci-dessus *surviennent à coup sûr*. Leur résolution a été mise à l'épreuve et elle fonctionne.

Ne dites pas : « Pourquoi n'as-tu pas vu... » telle ou telle anomalie. Dites : « Est-ce que tu vois... (cette anomalie) ? » Et ils regarderont dans cette direction. Mais, parfois, il faut leur montrer davantage de preuves. Alors ils la *voient*. Tant que les situations ci-dessus ne seront pas résolues, vous aurez affaire à un mécanisme social.

Quand vous aurez résolu correctement ces situations comme indiquées ci-dessus, vous vous approcherez de l'application intégrale de la HCOPL du 5 mai 1959, LETTRE DE RÈGLEMENT SUR LES SEC EDs ET LES CHAPEAUX, vol. 1 de l'OEC. Considérez que les « actions correctes » ci-dessus ainsi que de nombreuses autres actions d'ESTO sont les « procédés modernes » et vous pourrez amener le Cadre au point-**cause** de sorte qu'il **crée** son poste.

Tant que cela n'est pas résolu, à l'aide de son mécanisme social comme dans les remèdes aux situations ci-dessus, il *n'est pas* mauvais, c'est juste qu'il *ne peut pas voir*.

C'est ainsi que vous faites fonctionner un Cadre.

Ce n'est pas un Acte Néfaste que de lui faire remplir ses fonctions, car ce n'est pas avant que vous y soyez parvenu qu'il aura le moindre moral.

**Situation quatorze** : Un Cadre ou un Membre du Personnel peut essayer d'employer l'ESTO comme Officier d'Organisation ou d'impliquer l'ESTO dans les produits de la Division. **l'un comme l'autre** sont des erreurs fatales pour l'ESTO.

Action correcte : Leur expliquer brièvement les fonctions de l'ESTO afin qu'ils sachent que le produit de l'ESTO, c'est **eux**.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 13 MAI 1972  
PUBLICATION I

(Également publiée comme HCOB, même date, même titre.)

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°17*

*Série sur l'Etude n°4*

**L'ÉCOLE CHINOISE**

Comme très peu d'Occidentaux ont eu l'occasion d'assister à une classe dans une école chinoise ou arabe, il leur est très facile de ne pas voir de quoi on parle quand on évoque « l'Ecole Chinoise ».

Cette expression a été utilisée pour désigner une action pendant laquelle un instructeur ou un officier, muni d'une baguette, se tient debout devant la classe, tape sur une carte ou un organigramme et en prononce chaque partie.

Il est très amusant pour quelqu'un qui connaît ou a déjà entendu une véritable école chinoise de voir une classe assise silencieusement. C'est une manière de faire strictement occidentale. C'est la façon dont procède un maître d'école à Lille ou à Bordeaux. Mais jamais à Shanghai !

Une classe chinoise crie à l'unisson (tous ensemble) en réponse au maître. Ils participent !

Le seul équivalent proche en Occident, c'est une brasserie allemande où l'assistance reprend en chœur les refrains chantés à tue-tête par le meneur.

L'école chinoise est donc une action de participation vocale de la classe. C'est quelque chose de très vivant et sonore. Cela ressemble à un chant scandé.

Dans une véritable école chinoise, la réponse est si rythmée que bien que prononcée par beaucoup de voix, il est très facile de dire quelle réponse est reprise en chœur.

C'est essentiellement un système qui établit des réflexes mentaux instantanés de sorte que l'étudiant à qui on dit « 2 fois 2 » pense instantanément « 4 ».

Exemple : l'instructeur tape une grande table de multiplication et crie « 2 fois 2 », la classe d'une seule voix s'exclame « 4 ». L'instructeur : « 5 fois 2 » ; la classe : « 10 ».

Et ainsi de suite pendant des heures.

Cela devient plus compliqué quand, disons, on enseigne des maximes de bonne conduite ou le Coran. Dans ce cas, les tablettes ou les manuscrits sont au mur. Le maître

nomme un chapitre et un verset et les étudiants le scandent. Vous pourriez enseigner de cette façon les lois du Listing et Nulling, le Code de l'Auditeur, les Axiomes et ainsi de suite.

Les outils sont les mêmes, un instructeur, une baguette, une carte ou une série d'images ou de grands manuscrits, une classe.

Il y a deux étapes à un tel enseignement :

- A. L'instructeur tape et dit ce que c'est. Ensuite il demande à la classe ce que c'est et ils scandent la réponse ;
- B. Quand la classe a appris en écoutant et en répétant, l'instructeur tape de la baguette et pose la question, et la classe scande la réponse correcte.

### EXERCICE

L'instructeur lui-même doit comprendre l'exercice.

Voici comment ça se passerait avec un organigramme :

#### A.

L'instructeur tape la Div. 1. « Voici la Division 1, Division du HCO ».

La classe scande : « Division 1, division du HCO. »

L'instructeur tape la Div. 6. « Voici la Division 6, Division de Distribution ».

La classe : « Division 6, Division de Distribution ».

Et ainsi de suite jusqu'à ce que toutes les divisions aient été nommées un certain nombre de fois.

#### B.

L'instructeur tape la Div. 1 « Qu'est ce que c'est ? »

La classe : « Division 1, Division du HCO »

L'instructeur tape la Div. 4 « Qu'est ce que c'est ? »

La classe : « Division 4, Division de Tech. »

Et ainsi de suite. On estime alors que la classe a été entraînée aux Divisions.

Ensuite on passerait aux Départements, puis aux noms philosophiques des Départements et après aux Sections. Ensuite, on passerait aux titres des têtes de chaque Division, puis aux têtes de Département, etc.

Si on avait un organigramme des fonctions expliquant ce que faisait chaque Division, chaque Département et chaque poste, on procéderait de la même façon.

Un exercice d'Ecole Chinoise effectué chaque jour sur une courte période finirait par englober une énorme partie de l'organigramme. Les nouveaux venus à l'exercice doivent recevoir un entraînement pour rattraper ou rejoindre une nouvelle classe.

On peut enseigner n'importe quoi qui doit être appris par coeur avec l'Ecole Chinoise. Les parties et les actions restent toujours les mêmes.

Il y a également une version qui se fait à l'aide d'un texte, avec de préférence un exemplaire pour chaque étudiant. À l'oreille, c'est identique.

On est seulement limité par ce que l'on peut mettre sur un tableau ou même dans un texte dont chaque élève a un exemplaire ouvert devant lui.

Il est facile de dessiner des tableaux grossiers avec un gros feutre. La taille du tableau est déterminée par l'aptitude des étudiants les plus éloignés à voir facilement.

Des types de nuages, des images à nommer dans une langue étrangère, même des diapositives de types d'avions, tout ce qui doit être appris par coeur peut être fait en école chinoise. Et vous seriez surpris d'apprendre combien de choses devraient l'être. Et si on ne le fait pas, les fondations du sujet sont chancelantes pour la personne.

On devrait prendre soin de définir les mots étranges. Mais ce n'est pas vraiment un problème ni une affaire de Clarification de Mots. Il s'agit d'apprendre par coeur.

Et ça marche.

Et on s'y amuse énormément.

L. RON HUBBARD  
Fondateur





Repolycopier

*Série sur les Données n°26*

*Série de l'Officier d'Etablissement n°18*

**LE TEMPS QUE L'ON MET À ÉVALUER**

On découvrira que lorsque quelqu'un met beaucoup de temps à faire une évaluation, cela provient chaque fois d'**un Pourquoi individuel propre à chaque évaluateur.**

Ces Pourquoi peuvent cependant être regroupés dans les catégories suivantes :

Cette Liste est assésée à l'électromètre par un auditeur de Scientologie. Les instructions données dans chaque cas désignent des actions d'audition devant être faites par un auditeur de Scientologie et sont données avec les symboles qu'il utiliserait.

1. Y A-T-IL DES MOTS MAL COMPRIS ? \_\_\_\_\_  
(Se résout avec la Clarification de Mots [Méthode 1 et Méthode 4 de la Série de la Clarification de Mots].)
2. INCAPABLE D'ÉTUDIER ET INCAPABLE D'APPRENDRE LES MATÉRIAUX ? \_\_\_\_\_  
(Se résout avec une Liste de Correction sur l'Étude, HCOB du 4 février 1972RD, Vol IX, p. 329.)
3. Y A-T-IL DES OUT-POINTS DANS LA FAÇON DE PENSER ? \_\_\_\_\_  
(Se résout avec ce qu'on appelle une Liste HC [Hubbard Consultant, conseiller Hubbard], HCOB du 28 août 1970.)
4. OUT-ÉTHIQUE PERSONNELLE ? \_\_\_\_\_  
(Employer l'HCOPL du 3 mai 1972, L'Éthique et les Cadres, par un auditeur. Elle contient deux Listes de type Listing et Nulling.)
5. FAIT AUTRE CHOSE ? \_\_\_\_\_  
(Communication Réciproque ou HCOPL du 3 mai 1972, L'Éthique et les Cadres, ou réorganisation.)

6. IMPATIENT OU ENNUYÉ EN LISANT ? \_\_\_\_\_  
(Devenir super-lettré. Selon la LRH ED 178 Internationale.)
7. NE SAIT PAS LIRE LES STATISTIQUES ET NE SAIT  
DONC PAS PAR OÙ COMMENCER ? \_\_\_\_\_  
(Apprendre à lire les stats conformément aux HCOPLs  
traitant du management par stats.)
8. NE CONNAÎT PAS LA SCÈNE ? \_\_\_\_\_  
(Se familiariser avec la scène par l'observation directe.)
9. CONTINUE À LIRE SANS CESSER CAR NE SAIT  
PAS COMMENT REMÉDIER À LA SITUATION  
ET ESSAYE DE GAGNER DU TEMPS ? \_\_\_\_\_  
(S'exercer à remédier réellement et devenir super-lettré.)
10. Y A-T-IL UNE PEUR D'ASSUMER LA RESPONSABILITÉ  
DES CONSÉQUENCES EN CAS D'ERREUR ? \_\_\_\_\_  
(HCOB du 10 mai 1972, Le Robotisme. L'appliquer.)
11. Y A-T-IL DE FAUX RAPPORTS ? \_\_\_\_\_  
(Tirer toutes les Retenues et tous les Actes Néfastes à ce sujet.)
12. PENSE CONNAÎTRE LE POURQUOI AVANT  
DE COMMENCER ? \_\_\_\_\_  
(Audition en Triple des Facsimilés de Service du Niveau IV.)
13. Y A-T-IL UN SENTIMENT DE STUPIDITÉ ? \_\_\_\_\_  
(Augmenter le Q.I. par de l'audition générale.)
14. Y A-T-IL D'AUTRES INTENTIONS ? \_\_\_\_\_  
(Auditer sur la L9S ou sur la Dianétique amplifiée.)
15. Y A-T-IL D'AUTRES RAISONS QUI NE SONT PAS  
MENTIONNÉES CI-DESSUS ? \_\_\_\_\_  
(Listing et Nulling jusqu'à ce que vous obteniez l'item  
BD F/N sur la Liste.)
16. Y A-T-IL DES RETENUES À CE SUJET ? \_\_\_\_\_  
(Tirez-les.)
17. A TROUVÉ DE FAUSSES RAISONS ? \_\_\_\_\_  
(N° 78 de la Série du C/S. But du produit, Pourquoi et correction dans la  
Clarification de Mots.)
18. Y A-T-IL PAS D'INTÉRÊT À RÉUSSIR ? \_\_\_\_\_

(HCOPL du 3 mai 1972, L'Éthique et les Cadres,  
et poursuivez comme dans le n° 14 ci-dessus.)

19. Y A-T-IL UNE AUTRE RAISON ? \_\_\_\_\_  
(Trouvez-la avec la Communication Réciproque.)
20. N'Y AVAIT-IL AUCUN PROBLÈME EN PREMIER LIEU ? \_\_\_\_\_  
(Indiquez-le à la personne.)

Une fois que cette Liste a été assessée, on peut facilement localiser le Pourquoi des ennuis que la personne a avec la Série sur les Données ou pour l'appliquer. Quand on est venu à bout de ces raisons, on peut alors faire réétudier la Série, la clarifier avec de la Clarification de Mots et la faire réétudier, et on découvrira alors que les évaluations sont faites beaucoup plus facilement et beaucoup plus rapidement.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATON OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 13 JUIN 1972

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°19*

**EXERCICE CONCERNANT LES PROGRAMMES**

Une majorité de gens sont incapables de suivre un programme écrit. Pourtant tous les projets légaux sont sous forme de programme.

Les raisons en sont diverses. Mais quand les programmes ne sont pas compris, ils peuvent faire l'objet d'ordres contraires, être abandonnés, laissés à moitié faits et tout à coup, vous vous retrouvez avec un retard accumulé (HCOPL du 26 janvier 1972 I, TRAVAIL PAS FAIT, À MOITIÉ FAIT ET EN RETARD).

Il peut y avoir (et c'est d'habitude le cas) d'autres situations qui empêchent que le programme soit exécuté. L'Éthique non en place (HCOPL du 3 mai 1972, L'ÉTHIQUE ET LES CADRES), les PTS ou les SP (HCOPL du 5 avril 1972, RÉSOUDRE UNE SITUATION PTS TYPE A), le manque de compréhension d'un produit ou de ce qu'est l'échange, une zone sans personnel ou dont le personnel est insuffisant sont les raisons les plus fréquentes. Mais quand elles ont toutes été réglées, il peut y avoir deux autres raisons : le projet écrit est bloqué de sorte qu'il ne peut pas être exécuté (il nécessite un équipement spécial ou des finances, contient des out-points ou n'est pas applicable) ou **les personnes concernées ne savent tout simplement pas exécuter un projet**. La première de ces raisons est trop souvent utilisée pour excuser la dernière **qui est d'habitude la raison réelle**. Ils ne savent pas mener à bien un projet et préfèrent des ordres contraires car le caractère systématique d'un projet ou ce qu'il représente, n'est pas compris. Donc, pour résoudre cela, nous avons les exercices suivants concernant les programmes.

La personne doit simplement faire chacun d'eux, honnêtement, à partir de la première cible.

**PROJET FACTICE 1**

**Objectif :** Apprendre à exécuter un projet.

**Cible Majeure :** Faire en sorte qu'il soit exécuté.

**Cibles Primaires :**

1. Lisez cette Lettre de Règlement jusqu'à « Projet factice 1 ».
2. Cochez chaque cible une fois terminée.

**Cibles Vitales :**

1. Soyez honnête quand vous le faites.

2. Faites-le complètement.

**Cibles Opérationnelles :**

1. Enlevez votre chaussure droite. Regardez la semelle. Notez ce qui s'y trouve. Remettez-la.
2. Allez boire de l'eau.
3. Prenez une feuille de papier. Dessinez-y trois cercles concentriques. Retournez-la. Écrivez votre nom au dos. Déchirez-la et mettez les morceaux dans un livre.
4. Enlevez votre chaussure gauche. Regardez la semelle. Notez ce qui s'y trouve. Remettez-la.
5. Allez trouver quelqu'un et dites-lui bonjour. Revenez et écrivez un message à destination de votre poste provenant de vous-même sur la façon dont cela a été reçu.
6. Écrivez un message à destination de votre poste, provenant de vous-même, dans la forme correcte d'un message d'après le Volume 0 de l'OEC, corrigeant la manière dont vous avez écrit le message au point 5 ci-dessus. Classez-le dans votre Chapeau.
7. Enlevez vos deux chaussures et tapez les talons l'un contre l'autre trois fois et remettez-les.
8. Écrivez une liste de projets pour votre vie que vous avez laissés inachevés ou que vous n'avez pas exécutés.
9. Écrivez pourquoi.
10. Vérifiez ce projet soigneusement pour vous assurer que vous l'avez fait honnêtement et complètement.
11. Faites la liste de vos cognitions si vous en avez eu en faisant ce projet.
12. Décidez si vous avez ou non honnêtement fait ce projet.
13. Remettez tous les papiers écrits, y compris les morceaux se trouvant dans le livre, à votre Officier d'Établissement ou à votre supérieur avec sur le dessus un message comme il faut indiquant : Terminaison du projet factice 1.

**Fin du projet**

**PROJET FACTICE 2**

**Objectif :** Apprendre quelque chose au sujet de la production.

**Cible Principale :** Produire vraiment quelque chose.

**Cibles Primaires :**

1. Prenez un crayon et cinq feuilles de papier.
2. Installez-vous de manière à pouvoir exécuter ce projet.

***Cibles Vitales :***

1. Lisez une cible opérationnelle et soyez sûr de la faire entièrement avant de continuer.
2. Produisez véritablement ce qui est demandé.

***Cibles Opérationnelles :***

1. Ayez l'air très affairé, mais sans être véritablement en train de faire quelque chose.
2. Refaites-le, mais cette fois, soyez très convaincant.
3. Déterminez le Produit Final de Valeur de votre poste. Obtenez de l'aide de votre Officier d'Établissement ou de votre supérieur si nécessaire.
4. Mettez en ordre les papiers de votre corbeille « entrée ».
5. Prenez la feuille 1 de la cible primaire ci-dessus. Écrivez si la cible n°4 était de la production ou pas.
6. Examinez le contenu de votre corbeille « entrée » et trouvez un papier ou un message qui ne contribue en aucune façon au fait de sortir votre propre produit.
7. Répondez-y.
8. Prenez la seconde feuille requise par la cible primaire. Expliquez-y par écrit comment l'action en 7 est parfaitement raisonnable.
9. Prenez la troisième feuille de papier et dessinez les lignes de communication correctes de votre poste.
10. Obtenez 1 produit correct pour votre poste, complet et de haute qualité.
11. Livrez-le.
12. Faites la revue des cibles opérationnelles et décidez laquelle vous a le plus satisfait.
13. Prenez la quatrième feuille de papier et écrivez si oui ou non, la production est la base du moral.
14. Prenez la cinquième feuille de papier, utilisez-la comme feuille de couverture et écrivez un résumé du projet.
15. Rendez-vous compte que vous avez terminé le projet.
16. Remettez le projet entier avec les papiers à votre Officier d'Établissement ou à votre supérieur.

**Fin du projet**

L. RON HUBBARD  
Fondateur





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

Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°20*

**TECH DU SUPERVISEUR**

Références :

HCOPL du 25 juin 72

RÉCUPÉRER LES ÉTUDIANTS ET LES PCs

LRH ED 174 Int du 29 mars 72

PERCÉE SUR L'ÉTUDE ET LA TECH

LRH ED 178 Int du 30 mai 72

ÊTRE SUPER-LETTRÉ

Il devrait être très clair pour un ESTO que si les matériaux de Dianétique et de Scientologie ne sont pas disponibles ni enseignés, tout son travail sera infructueux.

**Former et Chapeauter** les Superviseurs de Cours n'est pas une fonction de l'Officier de Produit. C'est du ressort du Dépt 1 en HCO, de l'Exec ESTO ou de son TEO.

Un échec dans la Supervision de Cours (et dans les fonctions de l'Officier de Cramming) mettra par terre toute l'administration de la Tech d'une Org et son staff, *et* fera échouer toutes les entreprises de l'ESTO.

Les cours pour le staff et le public sont tous deux d'une importance vitale. Après ça vient l'audition. Mais là où l'entraînement échoue, l'audition n'aura pas lieu étant donné que les auditeurs ne seront pas capables d'auditer.

De plus, un ESTO donne souvent une formation lui-même et il devrait maîtriser les points ci-dessous également. Et il devrait les mettre en place chez les Superviseurs, **peu importe la Division qu'il est en train d'établir**.

S'il ne le fait pas, tous les meilleurs plans qu'il a établis seront mis en échec par un fiasco de l'entraînement. Mauvais Sups ? Alors, qui est entraîné ?

**MATÉRIAUX**

D'abord et avant tout, il y a les *matériaux*. Si vous ne les avez pas dans la salle de cours pour ce cours, alors quel cours allez-vous donner ?

Vérifiez toujours si les matériaux sont disponibles, puis lorsqu'ils sont sortis, manquants ou en nombre trop réduit, soulevez des montagnes pour y remédier.

## HORAIRES

Ensuite viennent les horaires.

Ils doivent être réels et **suivis également par le Sup.**

## PRÉSENCE

Ensuite vient l'existence ou la présence du Sup.

Il se peut qu'il n'y en ait pas, qu'il soit à temps partiel, qu'il soit là mais fasse autre chose.

Faites en sorte que le Sup soit dans la salle de cours, en train de superviser et non de faire de l'Admin ou des dossiers. (Avec une classe qui se co-audite, le D of T, dont c'est le travail, s'en décharge sur le Sup ou n'obtient pas un C/S, et alors il n'y a plus de Sup.)

Aussi, faites en sorte qu'un Sup supervise le cours convenablement : c'est sa Casquette et son devoir.

## ASSISTANCE DU SUP

Il peut y avoir deux extrêmes dans la Supervision du Cours :

1. Aucune attention à l'étudiant ;
2. Ennuyer l'étudiant et arrêter sa progression.

Le point que l'on doit saisir, c'est « l'**obnose** ». C'est un mot fabriqué (inventé) qui signifie **observer l'évident**. Il n'a pas d'équivalent précis en anglais ni dans une autre langue.

L'homme ne semble tout simplement pas observer l'évident. Les mots mal compris en sont la raison. Le symbole (mot) n'étant pas compris, l'objet réel peut devenir un peu moins visible.

Le véritable travail du Superviseur de cours est de faire avancer l'étudiant perplexe, dans les vapes ou enlisé. Et de *protéger* l'étudiant qui fonce contre les interventions, y compris celles du Superviseur lui-même.

Pour cela, le Superviseur doit *observer l'évident*.

Est-ce que l'étudiant avance bien ?

Est-ce que l'étudiant est enlisé ?

Qu'est-ce qu'un étudiant qui F/N ? Est-il en train de glousser et roucouler de joie et de se taper sur les cuisses ? Non. Il avance simplement calmement.

Qu'est-ce qu'un étudiant enlisé ? Est-il étendu sur le sol en train de ronfler ? Non, il est groggy, perplexe ou fronce les sourcils ou peut même être troublé sur le plan émotionnel à cause de ses mots mal compris. Si cela n'est pas rattrapé et résolu, il s'endormira ou il aura le regard perdu dans le vague.

Est-ce qu'un étudiant devrait agiter ses doigts ? Non, l'étudiant devrait faire des démos à fond et avec une attention totale seulement lorsqu'il a quelque chose à démontrer de façon à le comprendre.

Est-ce qu'un étudiant et une étudiante devraient papoter à propos de leur dernier rendez-vous ? Non. Ce ne sont pas des *étudiants* qui F/Nent, même si ce sont des bavards qui F/Nent.

Lorsque le Sup ne connaît pas les mots-clés de son poste, ses facultés d'observation sont faibles. Pour y remédier, on lui fait une Méthode 6 de Clarification de Mots (HCOB du 21 juin 1972 II, n° 39 de la Série sur la Clarification des Mots, LA MÉTHODE 6).

Et on le fait regarder.

Pour s'empêcher de regarder, un Sup peut mettre au point des systèmes tels que :

« Toutes les 36 minutes, je vérifierai chaque membre de la classe, étant donné qu'il faut 36 minutes pour aller les voir tous. »

Lorsqu'un étudiant qui F/N est interrompu par le Sup, cela peut lui donner une « Retenue de rien ». L'étudiant peut répondre : « Non, je viens juste de recevoir une vérification », et le Sup s'en va. Mais l'étudiant se demande maintenant : « Est-ce que j'essaie de cacher quelque chose ? Est-ce que je vais vraiment bien ? » Etc. Une Retenue de rien.

Pour empêcher les étudiants de blower, **chacun** de ces points doit être considéré.

L'**obnose** est un exercice obligatoire pour le Sup.

Ainsi qu'une Méthode 6 sur les mots-clés de son poste.

De même qu'une Clarification du Produit et le pourquoi de sa propre étude.

La Tech de l'étude marche mais doit être appliquée !

Un Sup doit être un Super-Lettré pour être d'une utilité réelle.

Appliquez la LRH ED 174 Int du 29 mars 1972 et la LRH ED 178 Int du 30 mai 1972.

## ÉTUDIANTS QUI ONT BLOWÉ

Voyez la HCOPL du 25 juin 1972, RÉCUPÉRER LES ÉTUDIANTS ET LES PC, pour les points à vérifier permettant de ramener les étudiants au cours.

## RÉSUMÉ

Un ESTO appuyé par des cours de bonne qualité et une bonne Supervision de Cours finira par tout mettre en ordre.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°21*

## LA PRÉCISION DU CLASSEMENT

Étant donné que les dossiers constituent une activité vitale pour les opérations, il est de la **plus haute importance** que *tout classement soit fait avec précision*.

Une particule mal classée peut être perdue à jamais.

Une pièce manquante peut fausser toute une évaluation ou une vente.

Il y a quatre causes de mauvais classement :

1. Ignorance de l'alphabet ;
2. Ignorance de la géographie ;
3. Ignorance du rôle vital des dossiers ;
4. Out-éthique personnelle.

Les remèdes sont donc :

1. **Tout le personnel des dossiers**
  - a) **doit être capable de réciter l'alphabet à toute allure à l'endroit et à l'envers ;**
  - b) il doit alors être entraîné à donner la lettre qui précède et la lettre qui suit chaque lettre de l'alphabet.
2. **La géographie** doit être connue du personnel des dossiers, et en particulier la position géographique des Orgs, des villes, des Etats et des continents. Cela s'obtient par des exercices sur une carte qui comporte les endroits clés en rapport avec les dossiers ;
3. Une Méthode 6 de Clarification de Mots devrait porter sur des mots ayant rapport au poste ainsi qu'au classement. Après cela, le personnel devra déterminer la valeur et le but des dossiers dont il est chargé ;
4. Les personnes qui n'ont pas leur Éthique en place ou qui sont dans un cycle d'Éthique ne doivent pas être mises à faire du classement à titre d'action de rachat car elles ne sont pas exercées et le moins qu'on puisse dire est qu'elles ne sont pas dans le temps présent.

## **ACTION DE L'ÉTHIQUE**

Toute personne découvrant une particule mal classée doit faire un rapport à l'Officier d'Éthique ou au Capitaine d'Armes (MAA).

Il doit alors faire tout son possible pour découvrir la personne qui est à l'origine du mauvais classement et agir rapidement.

La première action est de les chapeauter comme indiqué ci-dessus.

Toute récidive est une Infraction d'Éthique qui donne lieu à une Cour d'Éthique.

Si l'EO ne parvient pas à trouver la personne en cause ou n'agit pas, il doit lui-même passer tous les dossiers au peigne fin et remettre les particules en ordre.

## **RÉSUMÉ**

Il est d'un intérêt vital aussi bien pour faciliter le travail que du point de vue financier que tous les dossiers soient en ordre.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 14 JUILLET 1972  
PUBLICATION II

Repolycopier

*Série sur les Cadres n°14*

*Série sur l'Organisation n°30*

*Série de l'Officier d'Etablissement n°22*

## ÉCHECS DE L'ESTO

Depuis plusieurs mois, j'étudie le fonctionnement du système de l'ESTO et j'ai finalement isolé les points exacts de tous les échecs afin qu'ils puissent être transformés en succès.

### METTRE EN PLACE LE SYSTÈME

Un ESTO qui retourne dans une Org peut la faire s'écrouler.

Les raisons exactes sont les suivantes :

- A. Les Cadres qui jusque-là faisaient du travail organisationnel disent : « Ah ! Voilà enfin le système de l'ESTO », et laissent tomber aussitôt leurs actions d'organisation et de personnel.

Mais voici cet Exec ESTO isolé, pas d'ESTO de Division, personne de formé pour le soutenir.

La solution correcte est que lorsqu'un Exec ESTO arrive dans une Org où il n'y a aucun ESTO ou uniquement un TEO ou QEO, il doit réunir les Cadres et leur dire que cela lui prendra des semaines pour recruter et entraîner des ESTOs et que : **ils doivent continuer les actions organisationnelles qu'ils sont en train de faire et que le HAS est encore en train d'établir l'Org.**

Sinon, ils laissent aller leurs lignes.

- B. Le nouvel Exec ESTO prend du personnel clé de production dans les Divisions pour en faire des ESTOs, et elles s'effondrent.

La solution est de **recruter** les nouveaux ESTOs.

C'est plus facile que cela ne paraît si vous recrutez des auditeurs oisifs du coin pour être ESTOs.

Dans ce cas, rappelez-vous qu'ils sont devenus oisifs en tant qu'auditeurs parce qu'ils étaient out-éthiques, PTS, avaient des mots mal compris et un TR 0 pas en place. Pour les avoir, vous leur appliquez une HCOPL du 3 mai 1972 (L'ÉTHIQUE ET LES CADRES), une HCOPL du 5 avril 1972 (RÉSOLVRE UNE SITUATION PTS TYPE A), une Méthode 4 sur leurs cours et vous leur faites faire de vrais TRs, spécifiquement le zéro. Et ils seront prêts.

Vous obtenez une liste des auditeurs du coin, vous les contactez, vous effectuez les étapes ci-dessus avec eux et vous aurez des ESTOs qui sont déjà à moitié formés.

À défaut de ça, ou en plus, recrutez directement.

- C. Le premier poste qu'un nouvel Exec ESTO devrait prendre est le Dépt. 1.

Il ne va **pas** « chapeauter le HAS » ou « ne faire que des programmes ». Il retrousse ses manches et **travaille** en tant que Directeur du Dépt. 1.

Il recrute, il pourvoit les postes du Dépt. 1 de personnel. Il chapeaute de fond en comble le Dépt. 1.

Il crée un Département 1 qui fait vraiment affluer du personnel, installe des organigrammes et des Chapeaux.

**Une fois** qu'il a un Département 1 **qui fonctionne**, il peut commencer à recruter des ESTOs, de même que d'autres membres de l'Org.

S'il ne peut pas obtenir un Dépt. 1 qui file comme une flèche, il n'a rien à faire à un poste d'ESTO, n'est-ce pas ?

Il ne met **pas** en place le Dépt. 2 ni n'agit en tant que Dépt. 3. Il fait en sorte que le HAS s'en occupe.

Avec un Dépt. 1 fort qui fonctionne, un système de l'ESTO peut alors se mettre en place.

- D. Les chaises musicales sont la raison la plus habituelle pour laquelle une Org s'effondre.

Une idée fixe « un clou chasse l'autre » détruira n'importe quelle Org.

Un Exec ESTO qui arrive, prend le Dépt. 1 et **gèle tous les transferts de personnel**. Il ne permet pas le moindre transfert.

La seule exception serait au cas où un délire de chaises musicales viendrait de se produire. S'il avait été suivi d'un effondrement des stats, alors on **ramènerait l'Org telle qu'elle était à la période upstat** et alors **on gèlerait tous les transferts de personnel**.

Mais avant de revenir en arrière, il faut évaluer la période antérieure d'après les stats pour être sûr que c'était effectivement la période upstat.

En gelant le personnel, on protège ce qu'on est en train de construire.



Presque toutes les chaises musicales sont l'oeuvre d'un suppressif, sauf lorsque c'est celle d'un idiot.

- E. Quiconque essaie de tenir le Dépt. 1 dans une Org qui manque cruellement de personnel est dans une position critique, plus ou moins sur la sellette, comme tout HAS ou directeur du personnel pourra vous le dire. La circulation d'individus dans une Org de taille moyenne dépasse l'entendement.

Cela ressemble à la gare centrale à l'heure de pointe.

« Il me faut un... », « Où est mon Sup de Cours... ? », etc., etc., etc., est la rengaine incessante.

Vous pouvez passer toute la journée à accorder des entretiens aux Cadres du personnel sans avoir rien fait.

Il y a une bonne manière de faire tout ce qui précède et un milliard de mauvaises.

Évidemment, la réponse à tous leurs problèmes est d'obtenir et de former de nouvelles personnes. Mais comment faire, au milieu de toute cette agitation ?

Quatre-vingt-dix pour cent de ces demandes viennent de gens qui ne sont pas en train de chapeauter et d'utiliser les personnes qu'ils ont déjà.

La bonne manière est que pour toute nouvelle personne demandée, on obtienne du Dépt. 3 qu'il fasse un formulaire d'Inspection et Rapport sur les personnes de la zone du Cadre qui fait la demande. Vous trouverez très souvent du personnel non chapeauté, non formé et gaspillé, ainsi que de nombreuses anomalies.

Vous maintenez la position en matière de personnel en disant : « Occupez-vous de ces Membres du Personnel inutilisés, ou travaillant à moitié, ou de ces anomalies. Vous êtes ici sur mon tableau d'affectation comme ayant droit à la (donnez la priorité, 3e, 8e) personne que l'on embauche ou recrute. » Et soyez travailleur dans le recrutement, en utilisant toutes les actions standard, car c'est la seule manière de résoudre la situation.

La plupart des Orgs marcheraient mieux avec moins de personnes parce que le personnel n'est pas chapeauté ni formé. Une Org, deux ans avant la date où j'écris ces lignes, gagnait quatre fois plus d'argent avec la moitié du personnel qu'elle a maintenant.

Non chapeauté, le personnel est lent et incertain. Improductives, les têtes de Div. sont peu exigeantes.

Mais elles peuvent certainement hurler pour réclamer plus de personnel !

Aucune Org ne croit jamais qu'elle a trop de personnel.

- F. Certaines Divisions (comme bien souvent la Trésorerie ou Dissem) peuvent manquer de personnel. Les postes clés de revenu sont le plus souvent vides.

Lorsque l'on attribue du personnel à une Org, on établit des priorités précisant qui obtient le personnel.

Cela se fait en parallèle avec la **production**. On attribue du personnel en fonction de la production. De nouvelles personnes arrivent par la Div. 6. Elles sont inscrites par la Div. 2. Le service est administré par la Div. 4. L'argent est encaissé par la Div. 3. Cela vous donne une séquence pour attribuer du personnel.

Vous mettez du personnel aux postes de revenu et de services avec les nouvelles embauches.

L'Exec ESTO est en train d'essayer de mettre en place un Dépt. 1, bien sûr il va y accorder aussi une priorité.

Tant que le revenu n'afflue pas et que les produits ne sortent pas à la chaîne, on s'occupe très peu des autres zones.

Ayant gagné de la **quantité**, on commence maintenant à mettre du personnel pour la qualité. Cela signifie une Section de Cramming et de Clarification de Mots en Qual. Cela signifie un meilleur HCO.

On vise ensuite la quantité future en mettant des auditeurs en entraînement et plus de Cadres supérieurs en formation.

Lorsque l'Org est construite ainsi, qu'elle marche et qu'elle est viable, il est alors temps d'installer le système de l'ESTO au complet.

- G. Une personne sur cinq en moyenne devrait être mise dans le Dépt. 1 en tant que personnel supplémentaire du Dépt. 1 qui tient des fonctions du Dépt. 1 et se forme à mi-temps pour être ESTO.

Cela donne à l'Exec ESTO du personnel supplémentaire dans le Dépt. 1.

Cela fait aussi commencer un ESTO correctement.

Ses fonctions d'ESTO les plus essentielles sont des fonctions du type Dépt. 1.

Vous aurez finalement un Dépt. 1 plein à craquer. Vous aurez un Dépt. 1 de base qui fonctionne bien et qui va continuer ainsi. Vous avez les ESTOs stagiaires qui sont en train de travailler dans le Dépt. 1 comme personnel du Dépt. 1. Et vous avez bien sûr de nouvelles personnes qui sont des expéditeurs du HCO jusqu'à ce qu'ils acquièrent assez de notions de base pour avoir une vraie affectation permanente.

Cela fait un gros Dépt. 1 et prouve que l'on peut faire un travail d'ESTO !

## SUCCÈS

Si un Exec ESTO introduit le système de l'ESTO exactement comme ci-dessus et d'aucune autre manière, il aura du succès.

Comme un auditeur qui change les procédés ou altère les HCOBs, un nouvel Exec ESTO qui apporte des variations à ce qui précède causera un désastre.

Lorsque des Exec ESTOs ont débuté dans des orgs d'une autre manière, ou lorsqu'on a changé le système, les stats se sont effondrées.

En s'y prenant ainsi, comme ci-dessus, cela peut avoir un succès fou. À quelle vitesse pouvez-vous mettre en place un système de l'ESTO ? Cela prend des mois de dur travail. Cela dépend réellement de la compétence de l'Exec ESTO dans le recrutement, l'emploi de l'organigramme et le chapeautage.

S'il accomplit bien ces actions, cela ne va pas durer éternellement.

Par comparaison, cela a pris six mois chacune pour construire Washington, Johannesburg et SH jusqu'à leur apogée. Elles ont toutes été construites à partir d'un point de vue de Dépt. 1 : recrutement, emploi de l'organigramme et chapeautage suffisamment intensifs pour obtenir de la production.

Donc, c'est le plus vieux schéma que nous ayons : le Dépt. 1 développe l'Org.

Lorsque l'Org devient trop grosse, le Dépt. 1 perd le contact. Vous l'étendez à chaque Division et vous avez le système de l'ESTO. Et vous avez des ESTOs.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



# RÉVISION DU SYSTÈME DU PRODUIT/ORG

## PARTIE 1

7203C05, ESTO-9

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 5 mars 1972

OK. Nous sommes le 5 mars AD22 et c'est la cinquième conférence de l'Officier d'Etablissement. Je vous donne les conférences à un niveau, très avancé, très élevé de qualifications. Sans doute, quelqu'un qui écoute ces conférences pourrait être perturbé en se disant : « Mon Dieu, je n'avais pas réalisé qu'il y avait autant de choses là » ou « Que sont tous ces gros mots difficiles, comme ceux-ci ? » [*Rire et rires du public*]

Le jour où un Officier d'Etablissement arrivera à son poste en étant complètement entraîné n'arrivera probablement jamais parce que je suis encore en train d'apprendre ce qu'est l'Etablissement après 22 ans dans les Organisations de Dianétique et de Scientologie, et je n'ai pas vraiment compté les années sur la Piste. Il y a eu quelques Organigrammes très fantaisistes, il y a eu quelques Organisations très fantaisistes, il y a eu de nombreux systèmes, plusieurs milliards de systèmes, de nombreuses infinités de systèmes d'organisation. Et l'Organisation de Scientologie, comme vous pouvez le lire dans les Lettres de Règlement, est issue de l'une des meilleures organisations planétaires, interplanétaires, qui, pour autant que je le sache, fonctionne toujours. Et ses fondements étaient le mental, le corps, le produit.

Maintenant, la question à poser immédiatement est : « Comment le système de l'Officier d'Etablissement s'insère-t-il dans le système de l'Officier du Produit/Org ? » Eh bien, il s'insère, très, très facilement. Si vous changez l'Officier d'Org en Officier du Programme et si vous changez le HAS en Officier d'Etablissement d'un bout à l'autre des Séries, et avec peut-être quelques changements mineurs à certains endroits, eh bien, vous convertirez le système. C'est une conversion, principalement alors, de titres, mais l'intensité de la fonction n'a pas, vraiment, varié. Au départ, quand j'ai commencé avec le système de l'Officier du Produit/Org, je l'ai piloté moi-même, j'ai immédiatement découvert que j'avais sorti le Produit, que j'avais dans les mains un Programme ; le un-deux. Il y avait besoin d'un Programme pour essayer de sortir ce Produit, penser sortir ce Produit dans le futur demandait un Programme, et ces deux Programmes nécessitaient une investigation formelle, par moi. Pas « Nommez un conseil d'investigation pour découvrir... » Non, non, non, non. Non pas en demandant à beaucoup de personnes, mais avec les yeux. En d'autres mots, **regardez**, n'écoutez pas, et trouvez le Pourquoi, et il en sortira un Programme.

Bien, ce Programme requerrait une certaine quantité de tâches. Les Programmes n'étaient pas toujours réalisables et un Programme prend plus de temps à sortir qu'un Produit. La vitesse nécessaire à l'Etablissement pour accomplir un Programme excède toujours l'espoir de l'Officier du Produit. L'Officier du Produit l'examine et il est... maintenant il... il met en

place un objectif à atteindre d'un genre ou d'un autre et il veut ceci et cela, il veut que ce nouveau cours commence et ainsi de suite, et il l'inspecte et voit ce qu'il doit obtenir, et par conséquent il produira une sorte de Programme. Il aura un nouveau cours qui, bien sûr, devra avoir un Superviseur et devra avoir des packs, il devra y avoir de la promotion et peut-être un tour, et ceci et cela, il devra y avoir une date d'ouverture, ce genre de chose. Vous voyez ? *Ratatatata*. Et il doit y avoir quelqu'un qui s'inscrit à qui on ne dit pas : « Oh, tu es ici pour t'inscrire au nouveau cours ? Ouais, eh bien, je ne sais pas ? Je pense que je vais devoir aller demander à quelqu'un » et ainsi de suite, « C'est bon. »

Croyez-vous qu'il puisse exister un Chargé des Inscriptions qui oublie de prendre l'argent des gens ? *[Rires du public]* Cela vient juste d'arriver à Auckland, c'est la raison pour laquelle Auckland s'était retrouvé à sec. Donc, vous voyez, si l'on dit que l'on doit s'inscrire, l'Officier du Produit, eh bien cela ne veut pas dire que l'inscription au cours ne consiste qu'en un remplissage de formulaire, cette personne devrait être informée. Et de petites informations du genre : « Voici un prospectus pour le cours, cela vous dit ce que c'est, voici les informations à propos du cours et voici le prix du cours. » Nous avons juste commencé un cours et personne n'a encore décidé du prix, par exemple. « Et voici ce que vous devez faire et voici le Chapeau relié aux interviews et vous prenez l'argent. » Je vais vous montrer combien cela peut être loufoque, vous dites : « Le Chargé des Inscriptions peut facturer l'argent reçu », voyez, intention ; parce nous avons découvert à Londres qu'après avoir pris l'inscription, si elles n'étaient pas facturées, le Caissier accumulaient d'énormes piles d'inscriptions, certaines d'entre elles vieilles d'une année. La personne avait quitté le Bureau des Inscriptions, mais n'était jamais arrivée au Bureau de la Caisse pour une raison quelconque, et le Caissier n'était pas présent, n'était pas à son poste ou il n'y avait pas de Caissier, et donc toutes leurs affaires chutaient entre ces deux postes.

Donc, souvenez-vous que, dans les jours anciens, le Chargé des Inscriptions rédigeait toujours sa facture en ayant l'argent liquide et ainsi de suite, et puis la remettait au Caissier. La Lettre de Règlement était malencontreusement intitulée « Factures du Chargé des Inscriptions », donc, savez-vous ce qui s'est passé ? J'ai eu simplement une horrible suspicion quand j'y ai jeté un coup d'oeil. C'est le genre de chose où vous pouvez faire une investigation avec élégance. C'est-à-dire, la réponse évidente pour créer cette situation serait cette idiotie, et vous vous heurtez à ceci de temps en temps. Maintenant, faites attention parce que vous pouvez aussi vous enivrer avec votre propre ingéniosité là-dessus, parce que vous pouvez aussi vous tromper, mais dans ce cas-là et dans de nombreux autres, vous aurez raison. Et j'ai dit : « Mon Dieu, ils ont rejeté **toutes** les inscriptions, **toutes** les factures et **toute** la gestion de l'argent et l'équilibre des comptes, sur les Chargés des Inscriptions. Je vous parie que c'est le cas. » Et nous avons immédiatement envoyé des télex et inspecté soigneusement ceci et ainsi de suite, *ahhhh*, c'était vrai. Ils avaient sorti le Caissier de son poste parce que « le Chargé des Inscriptions fait les factures maintenant. » Le Chargé des Inscriptions facturait les livres, les envois, le Chargé des Inscriptions inscrivait toutes les factures qui étaient écrites par l'Org entière et encaissait l'argent, et équilibrait les comptes. Donc, il peut arriver des choses incroyables complètement dingues. Donc quand l'Officier du Produit dit : « Inscrivez le cours », où se situe l'Officier d'Etablissement ? Maintenant, vous devez avoir un Chargé des Inscriptions chapeauté.

Maintenant, il y a eu une fois un pauvre gars qui a été retrouvé pendu et c'était un ancien Officier d'Etablissement raisonnable. *[Rire]* C'est le défaut le plus mortel qu'un Officier d'Etablissement puisse avoir : « être raisonnable ». Le défaut mortel qui vient ensuite est : « accepter l'explication de quelqu'un. » J'ai entendu toutes les explications possibles et inimaginables, et le savez-vous, je cherche toujours le jour où l'on m'a donné l'explication correcte. Vous savez, je n'ai jamais eu une explication correcte de la raison pour laquelle cela ne fonctionnait pas de la part d'un Membre du Personnel. C'est quasiment la même chose, ils ont presque toujours la fausse raison, et c'est la raison pour laquelle ce n'est pas corrigé. Maintenant, passons à la Tech d'audition et nous savons que si la personne n'a pas le problème correct, cela ne va pas se résoudre. Donc, ils essayent habituellement de résoudre le faux problème. Eh bien, cela s'applique à chaque Membre du Personnel existant. S'il a un problème à son poste, ce n'est pas le problème qu'il a à son poste, sinon ce ne serait pas un problème. Comprenez-vous ? Cela doit être un faux problème pour persister. Donc, le vrai Pourquoi est une autre façon de dire « le problème correct » ou « la raison correcte ».

Donc, quand nous regardons la ligne, nous découvrons que l'alignement de l'Officier du Produit/Org-Officier/HAS était fragile à ce niveau-là. Mais cela ne prend pas longtemps d'écrire et même de faire une investigation ; sauf si vous faites une fausse investigation et que cela vous prendra six ou huit mois pour refaire l'investigation et la refaire encore et encore jusqu'à ce que vous ayez le vrai Pourquoi, et cela peut arriver au meilleur. Mais cela ne prend pas longtemps, toute proportion gardée. Maintenant, il est plus facile de demander le Produit plutôt que de faire exécuter des bouts du Programme qui vous fourniront le Produit. Maintenant, il est plus facile de demander des bouts du Programme que de l'établir dans l'univers MEST. De nombreux thétans sont en désaccord avec cela, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas d'accord avec cette idée et vous découvrirez que c'est tout à fait répandu, cela s'étend partout dans le monde, avec d'autres mots. Le gars dit : « Eh bien, pourquoi ne puis-je pas simplement faire un postulat et ça y est ? » Eh bien, c'est de cette façon que l'univers MEST a été fait et c'est parfaitement vrai, mais travailler dans l'univers MEST implique une quantité de temps, il y a la préparation, il y a la construction. Mais un thétan s'accrochera là-dessus. Donc, il dira : « Eh bien, *hop*, et donc cela va se matérialiser », voyez ? « 8000 dollars de Revenu Brut (GI), *hop* », cela doit simplement se matérialiser. Et presque personne n'estime jamais la quantité de programmation et d'organisation que cela demande pour avoir un Revenu Brut de 8000 dollars. Donc regardez ces... regardez ces... le postulat rapide du Produit suivant le plus lent, mais néanmoins assez rapide 1-2-3-4, pour mettre en place le Programme pour cette chose particulière.

Cette idée, de demander le Produit, existe parce qu'on veut qu'il soit atteint le plus tôt possible, et la demande du vérificateur du Programme existe parce qu'il exige qu'il soit fait le plus tôt possible, et il l'exige à travers d'autres actions en cours, la routine de ce qui doit être fait à son poste et le Dev-T. Et un faux Programme générera par lui-même du Dev-T, donc, faire en sorte que le Programme soit vraiment terminé est suffisamment ardu et difficile à partir du point de vue de l'Etablissement, que vous obtiendrez très souvent des choses non-faites ou à moitié faites. Il existe une PL là-dessus *Travail pas fait, à moitié fait et arriérés*. Le travail pas fait et à moitié fait résultera en un arriéré, et les arriérés seront perturbants parce que cela sert de Dev-T à tout nouveau trafic. Donc le système, le système de l'Officier du Produit/Org

a ses points faibles. Mais il est très, très facile d'exiger le Produit, de faire une investigation et d'écrire un Programme.

Maintenant, on a besoin d'une période de temps considérablement plus longue pour vérifier l'exactitude de ce Programme, aller de tous les côtés, voir tout le monde et mettre en place ce... ces points. L'Officier d'Org serait maintenant l'adjoint, il est l'Officier du Programme, et il essaye de mettre en place ces points et les respecter. Habituellement l'Officier d'Org l'a remis dans les mains du HAS. Et le HAS avait simplement l'Officier d'Org autour du cou et il ressemblait à une de ces statues représentant une vieille famille mythologique qui était attaquée par des serpents, il y avait des serpents partout, [*Rires du public*] et ils disaient : « *Boum, boum, boum* », et ils devenaient plus ou moins cinglés. Donc, ils n'étaient pas postés en proportion de la quantité de travail nécessaire. Simplement cela. Cela a créé de la surcharge. En d'autres mots, l'Officier du Produit pourrait très facilement surcharger l'Officier d'Org. « Et arrange ceci et arrange cela, tu comprends cela maintenant ? Oh, c'est bien. » Et l'Officier d'Org dira : « OK », et il courra comme un dératé, travaillera d'arrache-pied. Eh bien, le fait que l'Officier du Produit court fait que l'Officier d'Org galope comme un cheval de course. Maintenant, ces gars, l'Officier d'Org qui fait cela, doivent sortir l'Etablissement du HAS qui était déjà débordé, engorgé, devoirs de routine, etc., échoué. Vous voyez ce qui était, ce qui était essentiellement erroné, tout ce qui n'allait pas, c'était que le système était déséquilibré.

Maintenant, l'Officier du Produit pourrait très facilement se faire avoir par son Chapeau alors, en s'intériorisant dans l'Organisation, le faire-faire, d'autres choses, et on exige beaucoup de quelqu'un qui se trouve à la tête de quelque chose, et ce ne sont pas du tout nécessairement des Produits. Oh, il a des obligations sociales et il a ceci et cela et cette autre chose, il a des lignes administratives, il reçoit des problèmes dans son courrier et il a des supérieurs qui disent : « Pourquoi diable, faux Pourquoi, faux Pourquoi », vous comprenez, quelque chose comme cela. Il doit gérer cela et donc il n'est pas vraiment trop fin dans son devoir, son devoir est passablement modifié par toutes sortes de choses qui le heurtent. Il a besoin en fait d'un secrétaire, si vous êtes dans une grande Org, il a besoin d'un secrétaire du CO, un réceptionniste pour gérer son trafic, enlever le Dev-T, mettre plus ou moins de l'ordre, s'occuper de sa journée et donner les rendez-vous aux gens et ce genre de chose. Il a besoin d'un adjoint pour garder le Chapeau du secrétaire, pour le garder en bon état. C'est vraiment une sorte de situation intéressante que j'ai vue par expérience alors que l'adjoint continue à ce que le gars soit chapeauté, continue à ce que le secrétaire soit chapeauté ; ne l'utilise pas mais s'assure simplement que le trafic soit correctement géré. Vous voyez ? Et juste par ce seul fait, son travail sera énormément allégé. Donc cela permettra à un Officier du Produit de faire une énorme quantité d'évaluation.

Maintenant, vous dites : « Eh bien, l'évaluation est vraiment une action d'Inspection et Rapports du Département 3. » Non, ça ne l'est pas. C'est une action de l'élite parce que celui qui n'évalue pas ne sera pas capable de planifier, et une Org fonctionne sur les plans de ce gars-là. Si vous n'êtes pas en possession d'une quantité fantastique d'informations, vous ne pouvez pas évaluer. Si vous ne pouvez pas évaluer, Dieu vous vienne en aide, vous ne pouvez pas planifier. Par conséquent l'Officier du Produit, s'il pense juste qu'il va s'asseoir quelque



part dans une Org, ferait mieux de déchanter. Maintenant, s'il avait suffisamment de coursiers et s'il avait assez d'Aides ou d'Assistants ou quelque chose comme cela pour dégoter ce fait-ci et ce fait-là, il n'aurait peut-être pas à courir partout, mais les Orgs n'ont pas la chance, à ce stade du jeu, d'avoir un tel système.

Que... que fait alors l'Officier du Programme, est-ce l'adjoint ? L'adjoint est administratif et lignes. Vous voyez ? Programme. Les lignes de l'Officier du Produit, les fonctions administratives, et faire en sorte que le Programme soit fait. Maintenant, c'est, en lui-même, un truc intéressant. Tous les Programmes devraient être publiés. Ils commencent avec une évaluation, puis ils ont un maniement et ce plan est incorporé à un Programme. Les Séries sur les Données 23 et 24 vous donneront le plan. Ce n'est pas simplement un plan stylisé, vous sautez quelques points de ce plan, eh bien, vous êtes foutu. D'accord.

Copiez-le, faites-en une copie miméographe, si vous ne le faites pas connaître aux Membres du Personnel, ils ne sauront pas ce que vous faites. Cela leur donne la scène existante. Donc, vous avez un dossier et une copie miméographe sur la première page intérieure de la couverture, à gauche, de ce dossier, et il est marqué « Original » et les parties du Programme sont mises dans ce dossier, cible après cible. Ce dossier est marqué « ED *ouaf-ouaf* AOLA » voyez, quelque chose comme ça. Il y a une languette jaune qui ressort. Et les parties viennent là-dedans au fur et à mesure qu'elles sont terminées. Maintenant, **si** l'Officier du Produit fonctionne quelque peu en solitaire, il prendra ce dossier chaque fois que l'une de ces cibles sera terminée. Cela pourrait être inséré, lui être remis par son adjoint. Cibles atteintes, tout est fait par CSW ; c'est terminé, vérifié, inspecté, fait ; et c'est inscrit là sur les petites lignes que vous voyez ressortir et il est marqué **fait**. D'accord, et c'est dans le dossier. Maintenant vous accumulez ces choses et vous en avez l'intégralité. S'il est plutôt méfiant de ces choses, il les laisse venir pour pouvoir les inspecter et voir le peu... En d'autres mots, c'est une sorte de rapport de progression.

En fait, la conformité des normes serait la chose faite. Et si l'Organisation fonctionnait très, très bien, il prendrait simplement le dossier contenant tous les papiers, toutes les cibles atteintes, *bang*. Et cela serait un adjoint idéal. La technique pour faire cela et comment encourager cela, est contenue dans les Feuilles de Contrôle du LRH Comm et celles-ci seraient la Bible de l'adjoint par laquelle il agirait.

Maintenant, **qui** va faire la plupart de ces Programmes ? Cela concerne alors les Divisions, on les confie aux Divisions, et on les consigne à... chacune de ces cibles dans un Programme est confiée à quelqu'un. Maintenant, si c'est essentiellement une espèce d'action d'entraînement pour faire en sorte que quelque chose fonctionne, vous verriez la vigilance de l'Officier d'Etablissement. Habituellement, c'est assigné simplement à la Division.

Bon, où l'Officier d'Etablissement s'insère-t-il là-dedans ? Il doit être conscient que c'est la charge qui est requise, et même si son nom n'est pas sur la cible, il en fait partie. La Division doit y être associée pour qu'on puisse le faire.

Alors je peux vous dire que quand vous balancez une très grosse charge supplémentaire... disons que nous allons ouvrir cinq nouveaux cours à l'Org de Wallabong. *Rrrrrrrr*. Maintenant, c'est une jolie petite colline à grimper soudainement pour un Officier

d'Etablissement. Il aura immédiatement un ridge, en termes de personnel ; il aura un ridge en termes d'entraînement de ce personnel, dans le but d'entraîner ce personnel. En d'autres mots, c'est immédiatement un casse-tête. Il n'a personne dans... en Dissémination. Il n'y a personne en Dissémination qui compile quoi que ce soit. En fait, le miméographe est cassé depuis très longtemps et il est très onéreux de photocopier et l'organisation a un Règlement qui dit que l'on ne peut photocopier que cinq copies chaque jour et que vous ne devez pas photocopier de Bulletins. Il va lui sembler que, partout où il regarde, cela est complètement infaisable et il est susceptible de tomber totalement apathique à propos de la chose. Tout d'abord, on ne lui demande pas de le faire. Mais on lui demande de mettre des Membres du Personnel qui vont le faire. Donc, en conclusion, c'est toujours la cible de l'Officier d'Etablissement.

Maintenant, c'est ce qui est arrivé au système du Produit/Org. Un système du Produit/Org est un système vraiment solide et en faisant simplement de l'Officier d'Org un Officier du Programme et en ayant une Org suffisamment fournie en termes d'Officiers d'Etablissement, eh bien, le système de l'Officier du Produit/Org devient très réalisable. Nous avons beaucoup d'expériences avec ce système, donc nous savons où nous devons boucher les trous. Et la surcharge se trouvait là où nous devons boucher les trous. L'Officier d'Org était surchargé parce qu'il essayait de gérer ceci et cela et autre chose, parce qu'il n'était pas soutenu par l'Officier d'Etablissement. Et le HAS n'était pas prêt à gérer la moindre petite partie de cela.

Alors, le résultat immédiat de toute cette programmation et ainsi de suite, dans le système de l'Officier d'Etablissement, sera identique à ce qu'il était dans le système Produit/Org. La première pensée d'un Officier d'Org était d'organiser les choses pour que le Produit puisse être obtenu. Bon, cela ne fait pas vraiment partie de ses devoirs. Sa fonction est l'exécution du Programme. Parce que sa première pensée est immédiatement de se dépêcher et de prendre soigneusement le contrôle de cette Division en construction, de prendre la moitié des gens de là, de les mettre dans une autre Division où ils ne sont ni chapeautés ni entraînés, et de sortir les gens de cette Division et de les déplacer quelque part ailleurs, et puis le HAS, par désespoir, déplacera toutes les gens avec des statistiques basses et pas entraînés qu'il a comme Expéditeurs, temporairement, et les déplacera dans la Division Technique en tant qu'auditeurs et puis ils déplaceront les... la Division des Qualifications se déplacera en HCO et puis l'Officier du Produit sera le concierge ; Oh, mon Dieu !

En d'autres mots, la quantité d'impacts d'exigence du Produit désétablit bien plus rapidement que l'établissement de quelque chose par qui que soit. Donc, cela se place sous la rubrique vilain, méchant, vilain. Les chaises musicales. Ils sont peut-être désespérés, mais ce serait loin d'être aussi désespéré si vous faisiez des chaises musicales pour que cela soit fait. Et maintenant, cela deviendra désespéré. « Oh oui, nous avons atteint la cible aujourd'hui, oui, nous l'avons fait aujourd'hui », mais le lendemain, le prix pour atteindre cette cible aura été de désétablir, à gauche, à droite, en haut et en bas. Donc vous devez maintenir la forme de l'Org en dépit de cela.

Maintenant, une des choses les plus désolantes à laquelle vous allez vous heurter sera le personnel ; où prendre le personnel, c'est toujours le plus dur, parce que quand HCO n'a plus de nouveau personnel, l'Org ne pourra s'étendre qu'au moyen des chaises musicales.

Donc, vous découvrirez alors que l'adjoint de l'Officier du Produit, l'adjoint du CO, l'adjoint du Secrétaire de la Trésorerie, l'adjoint du Secrétaire Technique, etc., ne sera capable de s'étendre qu'au moyen de chaises musicales à moins qu'il n'existe un pool du personnel. Vous dites : « Eh bien oui, il est très onéreux de garder autant de personnel par ici et ainsi de suite, etc. » Oh, cela peut être coûteux et les finances peuvent vous le faire remarquer, mais laissez-moi vous assurer que cela coûterait **cent fois** plus cher de ne pas les avoir. Ils n'entraînent pas d'auditeurs dans la zone Pacifique et ils n'entraînent pas d'auditeurs dans la zone Pacifique, ils n'entraînent pas d'auditeurs dans la zone Pacifique et ils n'entraînent pas d'auditeurs dans la zone Pacifique et vous mettez des auditeurs en entraînement dans la zone Pacifique, ils sont retirés pour être mis dans le pool du personnel, et ils n'entraînent pas d'auditeurs et ils n'entraînent pas d'auditeurs. Et alors, qu'allez-vous entendre ? Les gens disent, eh bien, qu'ils n'ont pas assez de gens et que ça coûte trop cher et cette sorte de chose. Mais maintenant, qu'entendez-vous ?

Le prix des auditeurs qui ne font pas partie de l'Organisation Maritime est si prohibitif qu'ils doivent **doubler** le Planning Financier des Orgs SO du Pacifique et que ça les détruit. Maintenant, comment exactement, sacré nom d'un chien, sont-ils arrivés à cela ? Ils n'ont simplement jamais mis assez de personnel pour recruter, et ils n'ont jamais porté assez d'**attention** au recrutement des Membres du Personnel entraînés ou des Membres entraînés de l'Organisation Maritime en tant que Produit. Donc l'Officier du Produit a toujours comme cible d'avoir des Membres du Personnel entraînés, des Membres de l'Organisation Maritime entraînés. Et quand vous voyez leurs ordres, vous verrez que c'est l'une de leurs cibles de production. Vous dites : « Eh bien, c'est naturellement de l'Etablissement. » Non, ce n'en est pas ; non, c'est un Produit légitime, c'est un Produit valable.

Maintenant, vous pourriez changer un petit peu et le purifier un peu et ainsi de suite et dire que ce n'est pas tout à fait pur ; eh bien, quand ça ne l'est pas, eh bien, vous avez des problèmes. Donc l'Officier d'Etablissement aura surtout des problèmes sur le sujet du personnel. Maintenant, il y a une explosion de la population qui se poursuit et si quelqu'un pouvait m'informer comment il est possible que les hommes soient plus rares en 1972 que ce que je voyais en 325 avant J.-C. [*Rires du public*] Comment pourraient-ils alors se redévelopper ? Je me rappelle qu'au tournant du millénaire et ainsi de suite, il y avait simplement des **foules** qui étaient inemployées. Eh bien, maintenant, ils les gardent toutes de cette façon avec la sécurité et le pognon et ceci et cela et d'autres choses, et ils ont quelques schémas utilisables d'un genre ou d'un autre. Un de ces schémas idiots dont vous avez entendu parler, nous avons fait une enquête, nous avons posé des questions aux gens sur ce qu'ils aimaient et ainsi de suite, simplement une enquête générale dans la zone scandinave et nous avons trouvé que ce qu'ils aimaient le plus était l'aide sociale et ce qu'ils haïssaient le plus étaient les impôts. Oh, mon vieux. L'outpoint ultime. [*Rires du public*] Mais c'était le résultat d'enquêtes dans trois pays, menées par différentes personnes, répétées et confirmées.

En d'autres mots, toute la population vit avec un magnifique outpoint. Ils haïssent les impôts et ils aiment la sécurité sociale. La chose la plus dingue que vous pourriez jamais entendre. Comment allez-vous avoir une sécurité sociale sans impôts ? Impossible. Personne

ne l'a résolu aujourd'hui, même pas le génial Keynes<sup>45</sup>, [*Rire et rires du public*] et certainement pas les andouilles responsables de certaines de ces zones, pas nécessairement en Scandinavie. Je suis sûr que quelqu'un pourrait l'imaginer, je pourrais l'imaginer, je l'ai imaginée.

Je m'y suis attaqué un jour, en tant que problème, j'ai découvert le Pourquoi simplement à partir de cet outpoint. Peu importe vraiment la quantité d'argent que le gouvernement émet, en prévoyant que tous ceux qui sont payés fournissent des équipements pour produire. Maintenant, si vous devez avoir une sécurité sociale **très étendue**, il n'y aura pas de sécurité sociale du tout, il faudrait que ce ne soit pas des travaux publics comme décrits précédemment, et lors de la Renaissance italienne et ainsi de suite, on décrivait toujours les travaux publics comme « Vous ne devez rien produire de productif. » Franklin Delano Roosevelt<sup>46</sup> avait cette idée également : « Ne construisez rien de productif. » C'est vraiment stipulé dans ses discours, ses ordres et ainsi de suite. Un moyen sûr d'amener l'inflation. La quantité d'argent dans le pays excède la quantité de choses qu'il y a à acheter, c'est l'inflation. Quand la quantité de produits dans le pays excède la quantité d'argent existante pour acheter des choses, c'est la déflation. Bouleversements, les deux bouleversent le domaine économique. Il existe des Lettres de Règlement là-dessus si vous vous y intéressez plus.

Mais, ce dont je vous parle, c'est qu'ils pourraient distribuer l'argent à la pelle dans un gouvernement, à condition que chacun qui en profite fournisse des équipements de production. En supposant qu'ils courent partout en posant une pile atomique tous les 1500 kilomètres carrés en Amérique, en supposant qu'ils mettent des autoroutes express, des lignes de chemin de fer et des lignes de transport, des équipements portuaires ; et en supposant qu'ils mettent en place des zones de développement de matières premières où ils pourraient avoir des matières premières en urgence ; en supposant que c'est l'argent du gouvernement que l'on dépense encore et encore. L'inflation les rattraperait toujours, vous comprenez. Donc, cela pourrait être résolu : Parce que le pays devrait émettre de la monnaie à tout-va, et qu'il devrait produire également dans la même proportion, parce que quelqu'un l'aurait mis dans les équipements de production de base. Vous suivez ?

Mais les équipements, les équipements de production de base, tout cela maintenant pourrait sembler de très haut niveau, ésotérique et politique, mais la chose, la chose principale que **vous** devez garder sous les yeux est que **vous** n'investissez pas dans du personnel non-productif. Et de cette manière tous vos problèmes de personnel seront résolus. Ne le faites simplement pas. Vous n'êtes **pas** un Etat providence. Maintenant, cela semble très dur mais regardez, l'Etat providence punit activement, je ne dis pas qu'il pénalise, mais qu'il punit activement chaque producteur. Il donne des amendes à celui qui produit. Il fait de l'argent à gauche et à droite, donc il le lui prene pour le donner à quelqu'un qui ne travaille pas. *Oooh*,

---

<sup>45</sup> **Keynes** : John Maynard Keynes (1883-1946). Economiste britannique. Ses travaux furent utilisés après la deuxième guerre mondiale pour la mise en place de l'Etat-providence.

<sup>46</sup> **Franklin Delano Roosevelt** : (1882-1945) Président américain de 1932 à 1945. Il mit en place un système de relance économique et de lutte contre le chômage (le New Deal), lors de la crise économique qui avait débuté en 1929 aux Etats-Unis. Il fonda la sécurité sociale.

un système bizarre quand vous vous y intéressez de près. En d'autres mots, le gars qui travaille est négligé et on donne tout aux statistiques basses. La chute de toute société commence avec la récompense d'une statistique basse. C'est simplement une manière de vivre. Si vous continuez à récompenser des statistiques basses, vous aurez exactement ce que vous récompensez continuellement, vous obtiendrez des statistiques basses et les statistiques vont descendre, et les membres qui produisent l'activité disparaîtront parce qu'ils seront trop lourdement surchargés. Donc, rappelez-vous que quand vous récompensez une statistique basse, vous pénalisez inévitablement et invariablement une statistique haute.

Vous descendez la rue et vous donnez quelques pièces à un mendiant, bien, bien, cela vous fait du bien à l'âme et ainsi de suite, c'est parfaitement correct. Mais, pour l'amour de Dieu, restez-en là. *[Rire]* Maintenant, cela semble très peu charitable, mais mon expérience avec les statistiques basses est qu'ils essayent d'être, ils essayent de se tuer. Et ce n'est ni mon explication ni ma justification pour cela, parce que j'ai découvert que si un gars était en bas, dans une mauvaise passe et que vous l'aidiez à remonter ou quelque chose du genre, eh bien, il réussira. Mais la statistique basse professionnelle n'y arrivera pas. Je suis un expert de cela, je suis un expert de cela, je vous donne un conseil que je viole tout le temps. J'ai presque provoqué une émeute une fois à Pékin en distribuant des pièces de monnaie aux mendiants. Mince, presque perdu ma vie dans l'histoire, également. *[Rire]* Et je donnerai toujours trois chances à un gars et ainsi de suite. Mais reconnaissez cela pour ce que c'est, c'est une faiblesse. Mais je n'oublierai jamais le gars qui réussira, ne jamais oublier le gars qui a une passe difficile parce que cet univers peut donner des mauvaises passes à un gars. Donc, il n'existe pas de lignes sévères, dures de revendiquées, ici, c'est... vous ferez vous-même l'erreur. Ne continuez pas à la faire, s'il vous plaît.

Vous savez, si vous avez plus souvent raison que tort, vous gagnerez, c'est sûr. Et ne pensez pas que cela fonctionnera toujours à la perfection dans tous les cas, ça ne marchera pas. C'est l'une de ces cibles impossibles. Les absolus sont inatteignables. La perfection, Dieu tout puissant, c'est comme l'art, la formule de l'art. Le gars peut continuer encore et encore à créer un tableau parfait et il oublie que l'art est simplement une aide à la communication. Le moment où cela communique est le moment où c'est terminé. Oh, vous pouvez l'embellir, vous pouvez dépassez ce point-là.

Beaucoup de notre promo est bien loin de pouvoir communiquer. Je regardais avec horreur un petit paquet de promo d'une Org qui va très bien et je vais leur taper sur les doigts jusqu'au sang. La police de caractères est horrible. *[Rire]* Dans chacune de ces pièces promotionnelles, ils ont un message à délivrer qui est caché par des petits caractères. Il y a tout dessus pour attirer l'attention, sauf le message. *[Rire]* Intéressant, non ? C'est simplement complètement surchargé par toutes sortes de textes qui ne veulent rien dire du tout, et si le gars lit bien jusqu'à la fin et regarde au milieu d'un long paragraphe, il pourrait trouver le message en toutes petites lettres.

C'est comme ces clauses dans les assurances : « Par le présent document, nous assurons votre vie pour 125'000 dollars ! » L'argumentaire de vente raccolleur, les compagnies d'assurances, *poouf* ! Pas étonnant qu'ils construisent de gros bâtiments. Ils ne font jamais de l'argent avec les assurances ; ils en font avec les escroqueries. Vous êtes bénéficiaire dans le

testament de quelqu'un et ainsi de suite, ils disent très souvent : « Quelle police ? En avez-vous une copie en tant que bénéficiaire ? Non ? Eh bien, tant pis pour vous. »

Une fois, une police de 10'000 dollars *[Rire]* sur une fille... une police de 10'000 dollars sur une femme qui était décédée, a été invalidé parce qu'elle avait déclaré un âge différent sur le questionnaire, un autre âge qu'à la compagnie d'assurances, une année. *[Rire]* De vrais escrocs.

Le racket des petits caractères entre, alors, dans la promo. Le message n'est pas là, donc ça ne communique pas. Cela n'a rien affaire avec la qualité. Ça ne communique simplement pas. Maintenant, si vous l'avez faite avec un artiste à 100'000 dollars et que vous avez fait la même erreur de communication, ce sera un joli travail de banqueroute.

Donc, vous, c'est votre tour, vous entraînez quelqu'un, vous le faites s'améliorer, vous l'améliorez encore, et vous faites votre possible pour être parfait. D'accord. A quel moment cela devient-il fonctionnel ? C'est ce que vous devez déterminer, pas à quel moment il devient parfait. Et c'est quelque chose que vous devriez vraiment vous rappeler, et cela vous évitera beaucoup de déceptions.

Donc, avec les statistiques basses, vous devez comprendre qu'après un certain moment vous avez essayé, et que l'essai est terminé. Et c'est déterminé par le fait que le gars s'est amélioré ou non. S'il n'y a pas eu d'amélioration, si le gars qui a statistiques basses a toujours des statistiques basses, continue à avoir des statistiques basses et que vous suez sang et eau, rappelez-vous simplement que vous pourriez peut-être ne prêter aucune attention aux gens à statistiques hautes autour de vous, ils pourraient avoir besoin de votre aide également. Et rappelez-vous simplement que vous dépensez peut-être l'argent de l'Org d'une manière très, très, très généreuse et qui n'est pas justifiée. C'est ce genre d'erreur qui lamine le personnel.

Maintenant, votre système Officier du Produit/Org-HAS s'est retrouvé en difficulté avec le personnel. Ils ne pouvaient pas avoir de personnel ; ils ne pouvaient pas les chapeauter assez rapidement donc ils les ont envoyés dans les Orgs non chapeautés et ils ont généré du Dev-T et le jeu s'est pratiquement terminé parce qu'ils n'avaient pas de pool. Très souvent, vous découvrirez que HCO adore simplement utiliser l'Unité Technique comme pool de personnel. Donc, vous devez déterminer où se trouve le pool de personnel. Est-il en Tech ? Est-il dans l'Org ? Non. Vous avez les pools de personnel dans les cours de PE, les cours d'étudiants – soit dit en passant, vous les laissez finir *[Rire]* et votre Fichier Central. Et ce sont vos pools de personnel.

Vous noterez, donc, que je n'ai rien dit à propos des tout nouveaux publics. Maintenant l'AOSH DK a eu, une fois, une très mauvaise dégringolade. Nous avons dit à l'AOSH DK, par erreur, qu'ils ne pouvaient pas sortir dans la rue, prendre quelqu'un et le mettre dans l'Org. Et ils ont commencé immédiatement à s'écrouler. C'est vrai. Ils prenaient des gens parfaitement tout nouveaux et les balançaient dans l'Org et nous pensions que ce n'était pas correct, et à l'instant où ils ont arrêté de faire cela, ils ont commencé à s'écraser. Cela a presque défait le CO, au fait. Donc, je ne dirais pas que le tout nouveau public n'est pas un pool de personnel. Ça l'est.

Nous avons l'habitude d'utiliser les agences en Angleterre comme pool de personnel pour en faire des Scientologues. Et nous l'avons fait d'une manière très remarquable. Nous engageons ces gens, habituellement des apprentis dactylos, et nous les mettons comme Chargé des Inscriptions par Lettre et d'autres postes cléricaux dans l'Org, et un jour, j'ai fait une enquête et j'ai découvert *[Rire]* que nous obtenions des clients de cette manière. Ces filles ou ces gars restaient là, entendaient et voyaient tout ceci et ils vivaient juste parmi nous et ce que vous devez alors savoir, eh bien, c'est qu'ils voulaient devenir des auditeurs ou ils voulaient être ceci ou cela, ils s'inscrivaient et ils empruntaient quelque argent ou ils le tapaient d'une manière ou d'une autre, et ils s'inscrivaient. Ce n'était même pas vraiment un cadeau gratuit, à ce moment-là. Ils devaient payer pour cela. Et nous avons découvert que c'était un pool intéressant pour les pcs, les étudiants et les auditeurs.

Donc, le nouveau public ne l'est pas nécessairement, mais vous trouverez que de mettre des annonces dans les journaux commerciaux ne fonctionne pas. Mettre une annonce dans le journal : « Nous recherchons des Membres du Personnel » et ainsi de suite, ne vous amènera rien. Cela doit apparemment se faire par un genre de contact personnel. Donc, vous ne pouvez pas dire que « le public dans son ensemble » est un pool de personnel, mais il existe certaines parties du public qui le sont. Mais vos meilleurs pools de personnel, par expérience et ainsi de suite, sont votre CF, etc.

Ne faites pas ce que Toronto a fait. Les stats de Toronto se sont effondrées une fois. Il avait été découvert que son meilleur pool de personnel était ses pcs. Donc, quiconque était inscrit sur leurs lignes était engagé comme Membre du Personnel, et puis, soudainement, plus personne n'achetait de l'audition. *[Rire]* C'était stupide également.

Donc, cela peut être difficile ou infructueux ou cher, selon où vous obtenez votre personnel. Mais la réussite de l'organisation et de l'Officier d'Etablissement dépendra de cet **unique point**.

Si vous pouvez avoir du personnel et si vous ne continuez pas à récompenser les basses statistiques et si vous sortez le personnel qui ne va même pas vaguement faire le travail, vous aurez alors un tas d'argent à dépenser pour le personnel. Voyez-vous où vous l'économisez ? Et vous pouvez toujours avoir du personnel en entraînement. C'est une situation très remarquable, la gestion du personnel, il y a un tas d'expertises très remarquables impliquées dedans.

Laissez-moi vous dire comment **ne pas** recruter quelqu'un pour une Org. « Eh bien, si tu rejoins cette Org, nous te donnerons de l'entraînement, nous te donnerons de l'audition et nous te donnerons toutes sortes de service. » Et vous n'employerez que des pcs – référence HCOB, *Les Etres Dégradés*. Et vous aurez une Org pleine de pcs et il resteront assis là en attendant d'être audités, et c'est tout ce qu'il y aura. Des gens assis en attendant d'être audités. Cela fera une drôle d'Org, pas vrai ?

Par conséquent, l'Esto appliquera ou violera ce point parce que c'était le point qui a détruit le système Produit/Org. C'était ce qui a détruit le système Produit/Org. Non seulement il n'y avait pas assez de gens qui établissaient, mais personne ne faisait réellement attention à ce facteur de personnel ou ne montrait aucun bon sens du tout en ce qui concerne le

personnel. N'engager rien d'autre que des pcs. Aller vers les faux pools de personnel. Utiliser l'Org comme un pool de personnel. L'Officier d'Etablissement de Tech (TEO) a simplement engrangé 15 personnes qu'il a mises en entraînement à plein temps comme Membres du Personnel de l'Org et *zip, zip, zip, zip, zip, zip*, tout à coup, il n'en a plus. Oh, ne pensez pas que ce n'est pas arrivé. Cela arrive répétitivement, obsessivement. Quelqu'un obtient la Division de Qual toute construite et puis, *zip, zip, zip*, soudainement, plus de Division. Pourquoi ? C'est simplement que les gens n'ont pas résolu le problème du personnel.

Maintenant, simplement de la même manière que vous n'allez pas auditer un pc qui est ivre mort et commencer des Rundowns majeurs avant même de l'avoir mis à l'électromètre, il existe donc une manière standard de démarrer ceci et c'est simplement de localiser où se trouve le personnel disponible qui pourrait être intéressé à devenir un **Membre du Personnel**. Maintenant, nous avons un paquet de candidatures là en bas, de gens qui veulent venir à Flag. Et quand ils ont été interrogés, il y en avait certains qui voulaient venir pour de l'entraînement, il y en avait certains qui voulaient venir pour la superbe audition que nous avons, et il y avait une partie d'entre eux qui voulaient venir à Flag pour faire partie de l'équipe qui partait en tournée. Et ceux-ci, bien sûr, étaient les seuls auxquels nous étions intéressés. Vous voyez ? Donc, vous devez créer quelques canaux grâce auxquels vous pourrez résoudre cela.

Maintenant, plus vous avez de gens avec des statistiques basses comme Membres du Personnel, moins vous allez engager de gens avec des statistiques hautes. Si vous avez trop de statistiques basses, ce sera trop troublé, cela ne montrera pas un bon exemple et n'attirera pas du tout les gens. Donc, vous pouvez engager des statistiques basses jusqu'à ce que vous ne puissiez plus engager quiconque. Et c'est l'une des choses fondamentales qui a bloqué le recrutement dans la zone du Pacifique.

Pendant un moment là-bas, les gens avaient développé un art. Celui qui s'occupait, en fait, la personne qui s'occupait du personnel, qui avait le plus péché, a été enlevée. Mais ils avaient l'art là-bas, pendant un moment, et je pense que l'entretien devait être quelque chose comme ça : « Oh, tu veux joindre la Sea Org. Bien, très bien. As-tu été interné dans un hôpital psychiatrique ? »

Le gars répondait : « Eh bien, oui, j'y suis allé. »

« Oh, c'est bien, oui, c'est bon. *[Rires du public]* Maintenant, prends-tu couramment des drogues dures ? LSD, on ne peut pas aller de l'avant... on ne peut pas continuer sans LSD... tu es sûr que tu ne peux pas continuer sans ça ? Oh bien, c'est bien. C'est bien. C'est bon. Et dois-tu... dois-tu de l'argent à quelqu'un ? Oh, tu dois à peu près 55'000... Oh, c'est bien. Oui, c'est bien. Bon. D'accord. Hé, tu me facilites la tâche, mon vieux ! Maintenant, voyons, es-tu en bonne santé ? Oh, tu as du diabète et une jambe cassée et ton cerveau a été mutilé. Ouais, bien, c'est bien. *[Rires du public]* Tu as les qualifications requises. Parce que, vous voyez, si tu joins la Sea Org, eh bien, nous allons t'auditer jour et nuit pendant les huit prochaines années et... » Voyez-vous comment vous y prendre de manière erronée ?

Ça a dû exister. Nous avons reçu un groupe à bord à Flag, ici, un groupe de six. C'était la scène la plus sinistre, je pense, que j'ai vue depuis longtemps. L'une d'entre elles, quand elle



a été débarquée, est allée immédiatement à Paris, a grapillé de l'argent à l'ambassade américaine, dit à l'Org de Paris qu'elle était nommée par la Sea Org à cette Org, a mis du désordre dans tous les coins. Est allée à Copenhague, les gars là-haut n'étaient pas au courant – ils n'avaient pas ouvert leur courrier ou ne l'avait pas lu ou quoi que ce soit – et ils l'ont laissée se rétablir, à bord, de l'opération et ils ont pris soin d'elle, à ce moment elle a poussé d'horribles cris, couru sur les quais et dit à la police qu'elle avait été enlevée. Elle a parlé du bateau aux journaux. Cas institutionnel ! Elle avait été internée durant des années ! Nous l'avons débarquée. Nous n'étions pas... nous n'avions pas été assez rapides ou suffisamment positifs, principalement parce que nous n'avions jamais **imaginé** que quelqu'un la laisserait dans une Org ou à bord. Sérieusement. Donc, une agitation bizarre peut se produire sur cette ligne.

Maintenant, quelle est la réaction immédiate opposée ? N'avoir personne. Vous trouverez qu'une Org au complet entrera dans un ridge. Un accord complet de groupe. « Personne ne va joindre ce groupe. On en a assez. » *[Rire]* Vous comprenez ? Donc, cela va d'un extrême à l'autre. Une bouillie complète, des actions du personnel totalement incompétent amèneront aucune action du personnel, principalement parce qu'un accord de groupe existe là : « Ne prenez plus de toutes nouvelles personnes, s'il vous plaît. » Vous comprenez ? C'est le faux Pourquoi. « N'ayez plus de toutes nouvelles personnes ici. Nous ne pouvons pas les prendre. Il y en a trop. » *Bang, bang !*

Donc, il y a une façon d'amener les gens à l'Org et nous essayons de résoudre cela sur la base d'actions de recrutement qui sont des actions de recrutement sensées : Utiliser les outils appropriés, approcher les pools corrects, comme les cours de PE et le CF et d'autres actions variées, les classes d'auditeurs, le public et au moyen de lignes de contact directes, et de garder un standard élevé. Maintenez vos standards élevés. Et vous dites : « Eh bien, si nous maintenons nos standards élevés, nous n'aurons personne. » Bien, maintenant, vous ne pouvez pas dire que personne ne veut joindre la Sea Org à moins qu'il... s'il a toujours pris des drogues. Je veux dire que vous ne pourriez pas faire cela parce qu'il ne resterait personne sur cette planète. Mais vous pouvez demander que le Rundown sur les Drogues soit donné à la personne. Même comme ça, c'est limite. Cela va trop... un petit peu trop loin. Mais est-ce que le gars est fonctionnel en dépit du fait qu'il a pris des drogues, c'est la question que vous devriez vraiment vous poser. Peut-il encore fonctionner ? Les gars qui ont pris, obsessivement ou continuellement, du LSD, prennent beaucoup de temps à manier, les drogues dures, etc. Drogues douces, drogues légères, ce n'est pas très important. Mais les médecins sont là à déverser de la morphine sur les gens et tout ce à quoi vous pourriez penser et s'il n'y a pas de drogues dures dans le coin, le médecin en créera quelques-unes. Donc, ce n'est pas d'une grande importance.

Maintenant, ces drogues. Le LSD... oh, nous pourrions faire en sorte qu'ils se remettent, pourvu que nous le sachions. Vous voyez, pourvu que nous le sachions. Cela ne prend pas épouvantablement trop longtemps de faire un Rundown sur les Drogues. Mais c'est quelque chose que vous demanderiez avant que la personne ne paye tout ou quelque chose de ce genre. Vous demanderiez vraiment que cela arrive sans plus de sottises.

Une des raisons pour laquelle cela doit arriver vous intéressera. Dans de trop nombreux cas un individu est terrifié par son bank quand il a pris des drogues. Les drogues ont fait réapparaître son bank. Il voit les images et puis il dit : « Pas plus, c'est tout, hein ! Ooooh, pas plus. Je ne vais plus regarder mon bank à nouveau. » C'est une sorte de postulat.

Maintenant, on trouve malheureusement cette personne... on finit par le découvrir parfois sur les Niveaux d'OT. Ce sont des lapins. Et vous aurez... vous retracez chacun de ces lapins OTs, c'est... retour à, il ne pouvait pas faire de la Dianétique, n'aimait pas les engrammes, il retourne aux drogues. Donc, c'est l'une de ces choses, c'est complètement résolu. Mais c'est l'une de ces choses à laquelle vous vous heurtez avec le personnel.

Bon, il n'est pas vrai que si le gars est en mauvais état ou quelque chose comme ça, ou il a eu quelques coups durs ou quelque chose du genre, qu'il ne fera pas un bon Membre du Personnel. Ce n'est pas vrai. Ce n'est largement pas du tout vrai. Le gars ressemble à l'hippie du siècle ou des hippies viennent, etc. Vous pouvez encore l'arranger. Vous pouvez faire de remarquables choses. Cependant, à un certain moment l'optimisme s'épuise en ce qui concerne ce gars en particulier, et mettez-y fin avant d'avoir trop dépensé d'argent.

Donc, c'est ce qui a détruit le système de Prod/Org, c'est simplement de ne pas connaître quelques-uns de ces savoir-faire dont je vous parle à l'instant à propos du personnel. Ce qui est important, c'est d'avoir du personnel et de continuer à avoir du personnel. Une fois, nous avons eu à Auckland... nous avons un tas de Saint-Hilliens, je pense qu'il y en avait 6 à 8 et ils avaient assez d'expérience. Maintenant, à cause d'autres personnes qui venaient dans l'Org et avec les Scientologues en Nouvelle-Zélande qui travaillaient pour l'Org et qui provoquaient du Dev-T et des bouleversements, ils ont fermé la porte et ils ont fait une autre chose : les seules personnes qui pouvaient travailler pour cette Org maintenant devaient être des Saint-Hilliens, et c'était tout. Naturellement, l'Org s'est cassée la figure. Vous pouvez imaginer envoyer quelqu'un à Saint Hill juste pour devenir Réceptioniste. Et donc, ils avaient une réponse incorrecte.

Donc, fermer la porte n'est pas la bonne manière, et la meilleure manière la plus rapide avec laquelle j'ai jamais construit une Org était simplement d'ouvrir les portes en grand, et de garder la route grande ouverte pour entrer et sortir de Qual. Mais vous découvrirez dans la pratique qu'une Org oublie ceci. Elle oublie de garder l'autre porte ouverte, la porte de derrière. Et il y a simplement... les gens resteront simplement là, et resteront là, et vous aurez de plus en plus de Membres du Personnel et plus en plus de Dev-T et plus en plus de bouleversements.

Donc, j'avais simplement l'habitude de descendre voir l'Organigramme et de regarder tous les temporaires qui n'avaient pas été qualifiés durant les trois premières semaines et ainsi de suite et de simplement les mettre dehors en passant par Qual. Qual était supposé leur dire exactement comment ils devaient se rendre employables et ils étaient même supposés compiler un petit cours et ainsi de suite pour manier le gars et qu'il soit satisfait avec ça, et cela marchait et c'était très fonctionnel. Mais dès que j'ai eu le dos tourné, ils ont à nouveau refermé la porte de derrière. J'imagine que cela avait été fait à cause de cette fantastique **demande** de personnel. Nous devons avoir plus de personnel. Mais alors, j'ai découvert qu'il

y avait six ou huit personnes dans une Division dans laquelle le Secrétaire de la Division ne savait même pas qu'ils étaient là. Ils n'avaient rien à leur faire faire. En d'autres mots, il y avait trop de monde parce qu'ils n'étaient pas trop chapeautés ; il n'y avait pas d'Officier d'Etablissement pour les dénombrer et dire : « Eh bien, tu fais ceci et cela, tu fais ceci et cela, tu fais ceci et cela. »

Maintenant, vous découvrirez qu'un Membre du Personnel va mal, il va mal parce qu'il n'a pas été chapeauté. Les Membres du Personnel qui ne le sont pas deviennent criminels. Il y a... ce n'est pas un fait peu important. C'est **un fait**. Vous laissez beaucoup de gars errer en étant non-chapeautés, désorganisés et ainsi de suite, ils commenceront à se trucider eux-mêmes et tous les autres. C'est simplement un manque d'être chapeauté.

Donc, quand vous commencez à chapeauter trop tardivement et que vous n'avez pas chapeautés suffisamment de manière adéquate et que vous ne faites pas en sorte que le gars produise les choses qu'il est censé produire à son poste, vous pouvez alors vous attendre à une énorme quantité de criminalité et de Dev-T dans une organisation dont les deux portes sont ouvertes.

Alors, vous devez être rapide. Engagez-les simplement rapidement, installez-les rapidement, faites-les produire rapidement. Ils ne peuvent pas produire, ils ne peuvent pas produire, ils ne peuvent pas produire, ils ne savent pas, ils ne savent pas, ils ne savent pas, ils sont de plus en plus effet, ils sont de plus en plus effet, se cassent la figure, ils ne sont pas assez sûrs, porte, porte, porte, porte de derrière. Un autre Membre du Personnel, s'il vous plaît, s'il vous plaît, s'il vous plaît !

C'est un système rapide, pas un système lent. Deux ou trois semaines sont plus que suffisantes. C'est de cette façon que Saint Hill a été construite, de huit Membres du Personnel à cent, une question de semaines. Et comment les revenus ont explosé à partir de rien et ont crevé le plafond. Et restés là-haut ! Mais nous avons un bon HCO, et je conduisais cet HCO tout le temps, et je gérais le personnel, ce qui était un petit facteur que personne n'avait jamais noté à propos de Saint Hill jusqu'à maintenant, c'est que LRH n'est pas assis dans son bureau en faisant toute la gestion du personnel.

Ce bateau a commencé à avoir de vrais problèmes de personnel le 4 mars 1971. C'est la date où j'ai arrêté de gérer le personnel. Maintenant, pourquoi cela ? Pourquoi ? Eh bien, je me préoccupe de savoir qui le gars est et ce qu'il fait. Je ne pose peut-être même pas les yeux sur lui. Les Messagers que vous voyez là sont les gars les plus intelligents que vous avez toujours voulu voir pour ce genre de travail. Ils ont été entraînés sur l'Echelle des Tons, ils sont entraînés à observer et ils connaissent chaque homme, femme et enfant sur le bateau. Et vous devriez voir l'un d'entre eux donner un coup de coude à un autre quand il ne sait pas tout-à-coup qu'il y a eu un changement de poste quelque part. En d'autres mots, ils sont vraiment là. Pourquoi ? Parce qu'on leur demande toujours de vérifier, de contrôler ; c'est quand je gère du personnel ; vérification, contrôle, vérification. Le personnel échoue quand il n'a pas de rapports adéquats.

Le meilleur enregistreur du monde est votre tête. Le papier ne se substituera jamais à une mémoire d'éléphant. « Oh oui, j'ai connu ce gars en 1932... ouais », retour, voyez, des

données de bullpen<sup>47</sup>, données de bullpen. C'est ce qu'il faut pour le personnel. Vous commencez à vérifier les rapports du personnel et vous dites ceci et cela et ceci et cela et ceci et cela et c'est ceci et cela, et ce gars était ceci et cela et maintenant nous avons ce gars comme-ci comme-ça et nous avons ce gars comme-ci comme-ça.

Par exemple, je viens simplement de nommer quelqu'un à l'instant, une nomination risquée, je me rappellerai que j'ai fait une nomination risquée, je la vérifierai dans quatre ou cinq jours. Je la vérifierai avec l'Officier d'Etablissement responsable de cela, également. Quelle est l'efficacité du Chapeutage, le Chapeutage réussit-il, avec quelle efficacité est-il chapeauté ? Et il va aller ailleurs si le Chapeutage n'est pas une réussite parce que c'est une nomination risquée. Comprenez-vous cela ?

Le personnel requiert vraiment des dossiers volumineux. Un Officier du Personnel qui ne connaît pas tous les postes de l'Org et qui ne sait pas tout ce qu'il y a à savoir à propos de chaque personne dans cette Org, échouera simplement comme cela parce qu'il ne pourra pas faire de nominations sensées. Il ne sait pas à quoi il nomme cette personne et il ne sait pas qui il nomme à quoi. Ce sont les deux choses que vous devez savoir : **qui** nommez-vous à quoi et **à quoi** cette personne est-elle nommée. Voyez ? C'est ce que vous devez savoir et vous devez rester informé, informé, informé, informé, informé. J'ai lu, par exemple, j'ai lu des comptes-rendus de mission. Ce n'est pas toujours vrai, mais vous passez en revue quelques-uns de ces comptes-rendus, je l'ai fait récemment, je veux dire que je suis débordé par ceux-ci. Nous avons juste envoyé des **tonnes** de missions d'observation et nous avons une pile de 15 centimètres d'observations de missions. J'ai à peu près une pile de 60 à 90 centimètres de missions de personnel et ainsi de suite, de données, et je n'ai pas eu le temps de passer en revue cela. Ce n'est pas beaucoup d'arriérés, c'est juste quelques jours.

J'ai dû passer en revue tout cela, mais la raison pour laquelle je vais passer en revue toutes les observations d'une zone, c'est que je dois assembler une sorte de plan d'opération. Mais j'ai envoyé la mission à l'extérieur pour obtenir assez d'observations avec lesquelles on pourra assembler un plan d'opération. Vous voyez, ce sont des données, des observations, observations, observations. Mais en plus de cela il y a les missions du personnel, les missions d'Éthique, cette sorte de chose. Vous avez toutes sortes de rapports et ainsi de suite, qui existent dans ces zones, ils en parlent, et en plus de cela un tas de choses combinées, eh bien, assez de données émergeront pour que l'on puisse soudainement être capable d'assembler un plan qui sera conforme aux ressources. Qu'est-ce que les ressources ? Ce sont les gens que nous avons dans la zone. D'accord. Nous devons avoir un plan qui fasse concorder les gens que nous avons avec les observations de la zone pour que cela fonctionne correctement. J'obtiens un Pourquoi pour la zone, je dois aussi passer en revue les observations de la zone pour vérifier ce Pourquoi. Ce n'est pas suffisant que les gens continuent à me dire que ceci et cela ne va pas, vous voyez, comme Pourquoi. « Ceci et cela ne va pas, c'est le Pourquoi, et ceci et cela n'est pas bon, c'est le Pourquoi. » Ce ne sont que des rapports.

---

<sup>47</sup> **bullpen** : Dans les premiers ordinateurs, un endroit réservé aux solutions partielles en attendant l'injection de nouvelles données pour arriver à une solution complète. Les données étaient alors envoyées dans la banque mnémotique de l'ordinateur. (Glossaire PDC)

Maintenant, je peux obtenir assez de données de suffisamment de sources qui, quand elles seront comparées aux stats, pourront être comparées avec ce qui ne va pas. Cela vous viendra peut-être dans le viseur, cela peut parfaitement tout s'ajuster. Mais, à moment-là, c'est une vérité sur laquelle vous pouvez travailler. Mais le CO d'une Org vient de faire une bourde comme je n'en avais jamais entendu et je pensais qu'il était là depuis suffisamment longtemps pour en savoir plus, mais il y a eu une personne sur mes lignes trois fois plus grande qu'un tigre, un grand et gros tigre rayé mal léché. Chaque fois que les stats s'écroulaient ou qu'une Org s'écroulait, ce gars se trouvait à un poste de Cadre. Par sélection naturelle simplement, sur deux ou trois ans, ce nom continue à ressortir chaque fois que les stats s'écroulent. Les stats viennent juste de s'écrouler et j'ai découvert qu'on avait mis cette personne comme Chargé des Inscriptions. Il doit avoir du sable dans la tête, il ne doit pas connaître son affaire. Cela devrait tout à coup vous sauter aux yeux : « Il ne doit pas savoir ce qu'il fait. »

Maintenant, analysons exactement ce qu'il ne sait pas. Il ne connaît pas les stats et la personne. Nous admettons qu'il connaît la forme de l'Org, mais il ne connaît pas les stats de la personne, il n'a pas d'information du bullpen, il ne se tient pas informé. Un mauvais rapport, un échec, oh, au diable cela, évite-le. Mais au fur et à mesure, cette sorte de chose commence à compter, d'accord, donc ce gars a eu une série de malchances, d'accord, vous pouvez trouver un point qui n'est pas en place là-dessus. Eh bien, l'Org reste là, elle ne va pas disparaître. Mais cette sorte de chose continue à se présenter, et une autre chose survient, même nom, une autre chose arrive, même nom. Oh, au diable cela. Donc, quelqu'un envoie une proposition de personnel et dit : « Mettons Dupont comme... » un poste qui peut influencer l'Org, une mauvaise influence sur l'Org. Non, pas à ce bureau. Je ne ferai rien, juste dire : « Non. » Et je me saisirai de la liste et je vérifierai tous les Membres du Personnel qui sont disponibles dans cette zone et ainsi de suite, et à nouveau, à partir du bullpen, je ferai concorder ce gars avec cela et ça fonctionnera, ce gars et cela correspondent, ce gars et cela... « Ouais, nous allons le mettre là. »

Maintenant, si vous voulez faire un travail parfait, vous devriez regarder continuellement les stats en fonction du personnel. Et vous n'avez pas le droit de ne pas regarder les stats, en tant qu'Officier d'Etablissement, en ce qui concerne le personnel pour ces stats, en tant qu'Officier d'Etablissement. Il y a tant d'heures dans une semaine, je ne sais même pas s'il y avait autant d'heures dans la journée, pour la Sûreté française quand elle était vraiment active. C'est fini maintenant. C'est simplement un tas de fainéants totalitaires, depuis que les Nazis sont passés par là, les forces de police sont restées nazies ; mais les policiers de Paris sont retournés au 19<sup>ème</sup> siècle, c'était avant qu'ils n'aient toutes sortes de systèmes d'empreintes digitales et que tout soit fait par des ordinateurs et Interpol ; ces gars passent une certaine quantité de temps chaque semaine à passer en revue tous les criminels de Paris et tout criminel international et tout ce qu'ils savent d'eux, et ce sont simplement des encyclopédies vivantes. Maintenant, je ne dis pas que vous êtes des policiers. Je suis simplement... voici un système analogue et vous n'avez pas affaire à des criminels, mais c'est analogue.

Vous prenez du temps. **Qui** est ce gars ? Qu'est-ce qu'il a été ? Qu'a-t-il fait ? Que fait-il ? Qui est impliqué dans cette agitation ? Pourquoi sommes-nous continuellement en train de rafistoler ceci, de réparer cela ? **Qui** se trouve dans cette zone ? Maintenant, qui est dans cette

zone en train de faire les choses correctement ? Ouais, mais vous pourriez être l'Officier d'Etablissement de la Dissémination, ce n'est pas du tout votre affaire. Oh oui, ça l'est, oh oui, ça l'est, parce que cette personne pourrait trébucher dans vos jambes. Maintenant ces goûts de liste noire, cela a le goût de toutes sortes de choses désagréables. Vous voulez toujours donner une chance au gars, mais pas au point où il va vous briser le cou. Vous comprenez ?

Maintenant, il y a ceci : les gens changent. Vous vous trouvez dans un périmètre opérationnel maintenant où les gens changent et ils changent avec les années ; parfois ils ne changent pas, ils le font habituellement. Et vous voudriez être, vous trouverez que c'est tout à fait remarquable, quelques-uns de ces changements ; et vous le remarquerez, il est remarquable comment certains de ces tigres d'hier sont des grands succès d'aujourd'hui. Vous serez surpris, voyez ? Donc les changements surviennent, vous devez alors tenir compte de cela, mais quand vous le faites, regardez les rapports. Quels sont les rapports actuels ? Vous voyez ?

Donc, personnel, personnel, noms ; noms, postes, stats ; noms, postes, stats ; noms postes, stats. L'Officier d'Etablissement qui ne descend pas voir et qui ne se tient pas en face du tableau des stats une fois de temps en temps et qui dit : « Mince, regarde cela, jolies stats. Qui les a faites ? » et « Bon Dieu, regarde ça. Qui diable est dans cette zone ? » Et qui n'a pas entendu parler, lors d'une conférence des Officiers d'Etablissement, de l'agitation qui continue en Qual ou en Distribution ou ailleurs et entendu que ces noms étaient associés avec cela. Voyez ? S'il ne prend pas note de ceci, s'il n'a pas de registre courant... Vous comprenez ?

La quantité de données qu'un thétan peut enregistrer et se rappeler est infinie. Il n'a même pas besoin de les mettre sous forme d'images. Et vous n'avez pas besoin d'être **parfait** à cela, vous pouvez progresser simplement sur la base d'une impression générale. Mais avant de prendre une décision, confirmez votre impression et puis vous aurez très rarement tort.

OK ?

Merci.

*Public : Merci, Monsieur.*

# RÉVISION DU SYSTÈME DU PRODUIT/ORG

## PARTIE 2

7203C05, ESTO-10

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 5 mars 1972

Vous devez connaître le personnel, si c'est ce qui a détruit le système Prod/Org, la mauvaise gestion du personnel, l'échec à en engager en quantité, l'échec à les chapeauter et à les entraîner, l'échec à laisser partir les échecs par Qual. Si c'est ce qui a détruit le système Prod/Org et qui a fait grimper les Orgs ; ce système crée un **formidable** choc quand il se détruit, et cela détruit le sujet de l'Etablissement, et l'Etablissement détruit le sujet du personnel, et ils utilisent les fausses réserves de personnel en désespoir de cause. Et par conséquent, vous pouvez vous attendre à ce que le système Esto se détruise de la même manière, à moins que vous ne corrigiez cette erreur.

Maintenant, la mise en place du système Esto corrige cette erreur, ou je ne serais pas en train de vous parler du personnel en ce moment. Une des choses importantes est qu'il n'y avait pas assez de gars qui établissaient. Cela demande plus de monde, c'est tout. Si nous devons organiser ce genre de zone en expansion, il devrait simplement y avoir plus de gens qui chapeautent plus rapidement et qui gèrent plus rapidement que ce soit d'autre auparavant. Le HCO le plus rapide au monde serait aussi lent qu'une tortue comparé à ce qu'un Officier d'Etablissement devrait être aujourd'hui, pour faire continuer une action en expansion. Sinon, le système du Produit/Org est superbe et est encore avec nous, seulement je l'ai réparé maintenant, donc il fera tourner une Org encore mieux, et je m'attends à ce que l'Esto le comprenne, saisisse la balle, pour empêcher l'arrivée d'une désintégration parce qu'il y a eu une expansion.

Et savez-vous que c'était la raison de la désintégration des premières Fondations de 1950 ? Elles se sont agrandies si rapidement qu'elles se sont désintégrées, elles ne pouvaient pas patrouiller, policer et gérer assez rapidement. C'est la raison fondamentale opérationnelle. Cela a retourné leurs Cadres criminels dans tous les sens. Je ne contrôlais pas ces premières organisations, le Conseil d'Administration de ces organisations était tout à fait opposé à mes règlements, au fait. Ils savaient plus, et ils savaient si bien qu'ils se sont écroulés. Quand je me suis retiré de l'organisation et que j'ai décidé d'écrire un autre livre et ainsi de suite, la Fondation a continué un petit moment puis elle a éclaté. Pourquoi a-t-elle éclaté ? Eh bien, ils ne chapeautaient pas et ils n'entraînaient pas, ils n'insistaient pas pour avoir un bon entraînement, et elle a disparu. En plus de cela, elle s'est heurtée aussi, la zone complète et moi-même nous sommes heurtés à l'un des tas de fainéants les plus nuls qu'on a jamais reconstruits sur la route. Leur groupe a décidé que c'était très dangereux, cela se mettait en

travers du chemin d'un plan politique d'une importance telle que le monde en a été très bien préservé et il l'a probablement été, maintenant. Mais ces types tournent encore en rond. C'était une déformation de la loi à propos d'une maladie appelée maladie mentale. Si les gens avaient cette maladie étrange appelée maladie mentale, eh bien la jurisprudence, comme c'est pratiqué normalement dans les pays sensés, voudrait qu'on les mettent de côté. Et frapper à la porte au milieu de la nuit et la procédure illégale de l'incarcération pour pouvoir tuer quelqu'un, avaient été conçus pour être la politique future des pays dans lesquels nous opérons. Et nous sommes entrés directement en contact avec cela, et soudainement, nous avons continué et nous avons dit : « Hé, vous pouvez faire en sorte que ces gens aillent bien, vous pouvez les manier, haha. » Ouah. [*Rires du public*] Et ils ont dit : « Oh, mon Dieu », et ils ont sorti toutes les armes qu'ils avaient. Et depuis 1968, ils se sont cassés le nez, et pour autant que je le sache maintenant, ils ont échoué. Mais nous avons eu une pression extérieure qui était tout à fait inhabituelle, mais elle pourrait reprendre. Maintenant, comment pourrait-on l'empêcher ?

Eh bien, ils n'influencent pas la prospérité d'une Org si celle-ci reste établie. Mais une Org qui est **touchée** et qui est instable, qui n'est pas stable, tend à faire *bouuuuuuh*. Quelques mauvaises nouvelles arrivent par ici, quelque chose de ce genre est arrivé, quelques rumeurs se propagent, quelques pcs sont ramassés et exécutés ou autre chose. Bon Dieu, ils... les gens sont plus ou moins instables là-bas ; ils étaient instables dès le début pour devenir instables. S'ils continuent à fonctionner et ainsi de suite, ce sera géré.

L'Office du Gardien est probablement le mieux chapeauté. Vous savez qu'ils... ce qu'ils font, en termes de Chapeutage, pourrait être d'une grande aide à un Officier d'Etablissement. Ils repoussent les limites pour chapeauter les gens. Ils amènent quelqu'un et la personne est entraînée dans les bureaux ici, et si la personne n'y arrive pas, ils la débarquent simplement et ils prennent quelqu'un d'autre. Et ils travaillent, travaillent, encore et encore, dans le but de faire du bon personnel, et ils y arrivent. Donc, par conséquent, il existe un bon exemple de Chapeutage. Et maintenant, ils ont pris soin de ce qui les entourait, qui s'occupera d'une autre avancée de ce genre.

Une autre zone, dont nous dépendons, est l'Office du Capitaine du Port, loin d'être aussi bien chapeauté que l'Office du Gardien, ils le font plutôt bien, ils le font plutôt bien, mais quelqu'un devrait vraiment leur faire retrousser les manches dans cette zone. Donc cela démolit complètement le personnel et la stabilité de ce personnel et c'est le test. Et si vous êtes capable de concrétiser un flux de personnel, vous pouvez alors avoir du personnel stable. C'est drôle. Cela ne veut pas dire que tout le monde est complètement fixé à son poste, cela veut dire que la rapidité avec laquelle vous pouvez chapeauter quelqu'un et le faire produire, et avec laquelle vous pouvez l'enlever d'un poste sensible et y mettre quelqu'un qui peut être chapeauté, quand il ne l'est pas. Cela demande un flux, cela demande du personnel, vous devez avoir du personnel à chercher quelque part, vous devez avoir des réserves de personnel, vous devez avoir des gens en entraînement. Si vous avez cela, vous pourrez le faire. C'est un flux de personnel. A chaque fois que vous voyez une Org soudainement statique, vous savez que vous êtes en train de regarder un écroulement futur. De quand date la dernière personne engagée dans cette Org ? De 4 mois. Oh mon vieux, nous sommes à 30 jours, à peu près, de l'écroulement, parce que tout ce qui risque arriver, c'est que le mari de Madame Dupont s'énerve soudainement ou que quelque chose d'autre de fâcheux arrive qui perturbe l'ordre



des choses, et vous n'aurez personne d'expérimenté qui montera en grade. Donc, soudainement, vous, vous commencerez à manquer de gens expérimentés.

Il y a eu un fait intéressant, l'Org de L.A., aux meilleurs jours, avait des Cadres qui n'y sont plus. Ils sont peut-être dans des Franchises ou ils sont quelque part ailleurs ou, etc. Les Orgs de Scientologie se sont coupé la gorge avec leur contrat de deux ans et demi. Après deux ans et demi, la personne pense qu'elle doit partir, ouais, ou après cinq ans le contrat est terminé, elle devrait donc partir immédiatement. Deux ans et demi, cela prend deux ans et demi pour faire un Membre du Personnel.

Un **flux**, un flux de personnel, un flux de personnel ; comment construisez-vous une organisation très forte. Vous ne voulez pas de personnel **statique**. Et cela ne veut pas dire que chaque fois que quelqu'un trébuche, eh bien, qu'il se fasse rouler de coups ou quelque chose comme ça. Vous n'allez pas être un bourreau du personnel. Mais, cela veut dire que si vous opérez sans réserve de personnel, vous aurez des problèmes continuellement et les problèmes que vous aurez, vous les trouverez tôt ou tard, insurmontables, vous serez simplement incapables de les surmonter. Vous avez une Division, cette Division est supposée de tout compter depuis trois jusqu'à quarante. Et si vous n'avez pas de réserves de personnel dans une petite Division, vous pourriez durer plus longtemps qu'une grande Division, mais si vous n'avez pas de réserves de personnel, après à peu près une semaine de stagnation, vous aurez alors un problème. Cela arrivera aussi vite que ça.

Prenez une Division Technique, les fluctuations du personnel technique sont **fantastiques**. Une des choses qui vous frappera dans la Division Technique est le C/S, parce qu'il suit les règles, et il le devrait. Et s'il suit les règles, vous aurez finalement une Division de Tech **merveilleuse** ; s'il ne suit pas les règles, vous n'en aurez pas. Sur toute erreur similaire qui se répète, c'est une instruction, un Cram, une Révision. Tout ce que le gars doit faire est de répéter la même erreur ou une erreur similaire : Révision. « Ouais, mais mon Dieu, nous avons quinze publics et ils sont déjà retardés et vous nous avez enlevé trois auditeurs. » Eh bien, vous avez intérêt à enlever ces trois auditeurs, parce que la quantité d'heures que vous allez accumuler en corrigeant le nombre d'heures que ces gars font excédera tout ce dont vous pourriez rêver. Vous, en gardant un auditeur inexpérimenté en activité ou un Superviseur inexpérimenté en activité, vous avez fait prendre du retard à votre Org sur-le-champ. Il va la retarder même avant de toucher un pc, parce que s'il audite dix heures, il y en aura cinq pour réparer les dix. S'il entraîne un groupe d'étudiants, quelqu'un d'autre va devoir venir à la moitié du cours ou quelque chose comme ça pour obtenir un Produit parce qu'ils n'ont pas leurs diplômes. Vous voyez ?

Donc, c'est le personnel, dans ce cas particulier, qui crée la situation avec incompetence. Maintenant, nous ne courons pas après ceci mais nous allons prochainement le faire avec les Superviseurs. Tout ce qu'il aura à faire, c'est de rater un étudiant et il aura une instruction sévère, et s'il rate à nouveau un étudiant, il recevra un Cramming, et s'il rate à nouveau, Révision. Et vous verrez alors, soudainement, l'entraînement grimper en flèche. Révision. Si vous **échouez** à réviser, maintenant, laissez-moi vous montrer le problème de l'Esto, si vous envoyez des gens faire une Révision, cela veut dire que les gens vont manquer à leur travail et que vous allez devenir dingue parce que vous n'avez pas d'auditeurs pour remplir les trous, et Madame Dupont était bien avancée et maintenant, tout d'un coup, le D of

P doit dire à Madame Dupont que son auditeur... Mais ce qui est drôle, c'est qu'elle a une grande confiance dans l'organisation si vous dites soudainement : « Ton auditeur a une Révision à faire. » Et elle dira probablement : « Eh bien, il semblait OK, mais ce n'était pas aussi bon que ce que je pensais. » *[Rire]*

Donc, vous y voici, le gars est sorti de vos lignes. Où en trouvez-vous un autre ? Comment le remplacez-vous ? Eh bien, par conséquent cela requiert une réserve d'auditeurs, pas vrai ? Quelle Org a une réserve d'auditeurs ? Aucune. Eh bien, une des façons de créer une réserve d'auditeurs, vous pouvez fluctuer avec l'entraînement des Niveaux supérieurs, les entrées et sorties. Voyez ? Chaque fois qu'un gars n'a pas de pc quand il se trouve en entraînement à plein temps, vous pouvez lui en amener un, vous pourriez finalement trouver une sorte de plan. Il n'existe pas un plan opérationnel de ce genre, mais vous pourriez créer une réserve d'auditeurs où l'auditeur étudierait et se ferait auditer également. Nous avons démarré une de ces opérations pour vous montrer comment ces choses échouaient, nous avons mis un auditeur de préparation<sup>48</sup> sur un Rundown de Dianétique. C'était un Classe VI de remplacement, pour que les auditeurs de Dianétique continuent à auditer. Donc, nous avons pris cet auditeur et nous l'avons audité, il mettra les Rudiments en place et rafistolera quelque chose et il rendra la personne à l'auditeur dianétique quand des actions de Niveaux supérieurs devront être faites, simplement avoir cette personne pour qu'elle puisse continuer à traverser avec la Dianétique. J'ai inspecté ceci et nous avons eu là une horrible stat de ce genre : Un auditeur de préparation, trente heures et trente-cinq minutes ; un auditeur de Dianétique moyen, neuf heures. Eh bien, qu'est-ce que cela veut dire ? Cela signifie que vous n'avez pas assez d'auditeurs de préparation. *[Rire]* Ce n'est pas que le système ne fonctionne pas, cela requiert probablement que cinquante pour cent des auditeurs de Dianétique soient des auditeurs de préparation.

Maintenant, si vous développez simplement cette façon de faire et que vous faites étudier ce gars pour les Rundowns des Niveaux supérieurs ou s'il fait des préparations, si vous travaillez sur quelque chose de ce genre, vous aurez quelque chose du genre d'une réserve d'auditeurs. Vous pourriez la remplir, vous pourriez la remplir. Mais d'un autre côté, qu'allez-vous faire avec des auditeurs qui ne peuvent auditer que la Dianétique ? Cela a dû être un... cela a dû être une erreur dans la quantité d'entraînement requis, il y a dû y avoir une demande de production qui était là avant que les auditeurs ne soient pourvus. Donc, vous avez des problèmes comme celui-là, mais ils se rapportent à cette seule chose : le personnel. Et c'est la raison du système Produit/Org, cela abattra une Org, cela la retapera, cela la fera continuer, cela lui fera faire ceci et cela, mais, mon vieux, quand il a besoin d'être soutenu, il doit l'être rapidement. Donc, le travail de l'Esto n'est donc pas un travail lent, c'est un travail plutôt rapide.

Je viens de m'intéresser à une Org où le système Esto fonctionne en ce moment, on a découvert que l'Adjoint du CO faisait du Troisième Parti sur l'Esto principal et entre l'Esto principal et l'Officier Commandant. Elle reprochait de manière évidente quelque chose à l'Esto, ceci et cela, encore et encore, et quelqu'un a dû aller là-bas de l'Office de Liaison des

---

<sup>48</sup> **Auditeur de préparation** : auditeur qui audite des préparations (set-up) ou des programmes de réparation. En anglais : *set-up auditor*.

US (USLO) pour débloquent ceci et faire une investigation de Troisième Parti et faire en sorte que la chose soit débloquée. Ha, c'était... c'était intéressant, on s'y était déjà heurté. En d'autres mots, l'Esto ne soutenait vraiment pas assez rapidement la production requise. Et il est assez vrai qu'à ce stade du jeu il y a à peine un Esto qui travaille dans l'Org, je pense qu'ils sont pour la plupart en entraînement. Traiter la question est un peu hors propos. Un Esto, voyez-vous, est supposé **chapeauter** quelqu'un et le faire produire ce qu'il devrait produire à son poste. Peu importe.

Tout d'abord, il existe un Chapeau instantané pour le faire produire à son poste, et puis, nous lui faisons faire un mini-Chapeau et le faisons produire à son poste, et puis nous lui faisons faire un Chapeau complet et nous le faisons produire à son poste, et c'est simplement un petit sandwich. Donc, il n'est que justice qu'un Esto soit entraîné de la même manière.

Maintenant, il y a quelque chose de négatif à propos de l'étude seule. Le rapport masse/signification n'est pas équilibré et vous n'avez que de la signification, signification, signification et après un moment, vous direz : « Oh mon Dieu. Si seulement j'avais un peu de masse avec cette signification, si seulement je pouvais **voir** une de ces choses. » Et par conséquent une personne qui a de la signification, signification, signification, essaiera vraiment d'apprendre, essaiera de trouver, de découvrir, de découvrir, une sorte d'arrêt, d'arrêt. Elle devient effet, effet, effet, effet, effet, effet. Et le très bon étudiant deviendra très souvent un étudiant très désinvolte qui, alors, n'appliquera pas les données, et cela vient simplement du rapport masse/signification. Par conséquent, il est vital qu'un Esto ne tombe pas dans ceci parce qu'il doit être cause, il doit être au point cause, et il est vital qu'il continue à étudier et qu'il ne l'évite pas, parce qu'il doit être la personne la mieux chapeauté que quiconque a jamais entendu parler. Mon vieux, qu'est-ce qu'il doit être chapeauté ; sinon il ne pensera pas qu'il est possible que quiconque puisse être chapeauté. Donc, pendant que les autres dorment, il doit travailler sérieusement.

Maintenant, en plus de cela, il doit aussi se chapeauter sur la Division qu'il gère. Donc, il mène à bien deux Chapeaux simultanément, il se chapeaute sur tous les Chapeaux de la Division, le Chapeau de la Division, et il se chapeaute sur les Chapeaux de l'Esto et ainsi de suite, et il y a **beaucoup** de choses à savoir là-dessus. Et par conséquent, il devrait se trouver au milieu de tout cela avec plein de masse pour surmonter toute cette signification. [*Rire et rires du public*] Donc, je pense que vous trouverez que c'est tout à fait optimum.

Maintenant, il existe quelques petits éléments sur lesquels je voudrais que vous portiez votre attention. Un des avantages du système Esto est qu'un SP, et ils existent, ne peut pas travailler sereinement dans une Division avec un Esto. Pourquoi ? Eh bien, l'Esto manque plus ou moins une Retenue sur lui tout le temps, et simplement le fait que l'Esto soit là agit comme une déviation de ses activités. Pourquoi ? Eh bien, il commence à s'écrouler dans cette zone-ci, dans cette zone-là et cette autre zone dans lesquelles il agissait auparavant, cela se voit sur les lignes d'Esto. Et Gertrude pleure et Anne-Catherine est malade et George hurle soudainement, plein de ressentiment 1,1, et la Division n'était pas si mauvaise hier et nous commençons à la redresser et nous la faisons fonctionner tant bien que mal. C'est l'Officier de l'Org qui gérait tout le personnel, au fait, et c'était bien au-dessus des capacités de l'Officier de l'Org, de faire appel au personnel tout le temps. C'est le travail d'un Esto. Et donc, vous voici, à leur rendre visite, à essayer de les chapeauter, à essayer de les faire produire, à essayer de

les faire monter, à essayer de vous assurer que tout est OK, et vous découvrez que toute la zone est bouleversée, et vous vérifiez s'il y a du Dev-T, et ainsi de suite, et vous ne pouvez pas en trouver le moindre signe et le jour d'après, eh bien, c'est un peu plus dur. Et puis un ou deux jours passent et un Esto, alors, lors de tout événement, après tout ce temps, deviendra **suspicieux** quant au fait qu'il se passe quelque chose là dont il ignore tout. Et pour sauver sa propre vie, il devra inverser cela. Maintenant, c'est la raison pour laquelle un Esto doit connaître la Tech SP, pas parce qu'il y a beaucoup de SPs mais il en rencontrera un de temps à autre.

Je viens de découvrir un gars, je vous donne quelque chose qui s'est vraiment passé ; vous savez, je vous donne ce que j'ai fait. Je peux parler de ce sujet avec une certitude considérable. Mais j'ai essayé de chapeauter un gars, encore et encore, quelque peu, pas intensivement, j'ai essayé de le chapeauter, je l'ai chapeauté et il s'est déchapeauté, je l'ai chapeauté, et il s'est plus ou moins déchapeauté, et parce que je ne suis pas concentré à ce point-là, cela m'a pris un petit moment, un bon petit moment pour devenir conscient du fait que quelque chose n'allait pas. Croyez-le ou non, je ne passais que cinq minutes par jour sur ce sujet, mais il y avait quelqu'un qui passait trois ou quatre heures par jour à son poste, occupé à le chapeauter comme chiropracteur. L'autre personne allait partir, elle voulait blower, et voulait étudier la chiropractie pour manier sa propre colonne vertébrale, et c'était le genre de gars qui ne serait jamais docteur parce qu'il détestait les gens. *[Rire]* Et je ne me suis pas rendu compte de cela pendant un bon moment, jusqu'à ce que, soudainement, cela a commencé à me frapper d'étrange manière : je ne pouvais pas chapeauter ce gars. En fait, mes petits efforts pour chapeauter ce gars ont commencé à rencontrer de la rancune et elle a augmenté avec le temps. Et encore, il y a eu quelques actions d'Ethique, donc je pouvais dire, bien sûr : « Eh bien, il était bouleversé par ces actions d'Ethique », il y avait des façons d'expliquer cela. Eh bien, je n'étais pas tout le temps là-bas à pousser le gars, à vraiment essayer, mais cela est apparu. Il y avait un gars, de l'autre côté, qui le chapeautait bien plus fortement. *[Rire]*

Nous avons eu une fois une organisation entière qui avait été chapeautée comme modèles, et le gars qui avait fait cela a finalement fait sauter l'organisation. C'était Johannesburg. Il n'arrêtaient pas de leur dire que c'était une manière de gagner de l'argent supplémentaire. Ce n'était vraiment, en fait, que des cacahuètes, l'argent supplémentaire, vous comprenez. Ils avaient tous été chapeautés comme modèles. C'était remarquable la façon dont l'organisation s'est simplement effondrée, de plus en plus. Il n'y avait personne là-bas qui les chapeautaient sur quelque chose, sauf un gars qui les chapeautaient comme modèles.

Une Franchise avait été chapeautée pour faire fonctionner une affaire de brasserie. *[Rire et rires du public]* Oh, vous connaissez celle-là. D'accord. *[Rire]* Et ils n'ont simplement jamais semblé pouvoir fournir un Produit et leur public était très mécontent et les gens devaient faire des centaines de kilomètres pour une autre, à une Org pour que leur cas soit manié, mais, en ce temps-là, ils n'avaient pas d'argent du tout. C'était une situation très bizarre.

Donc, un SP fait différentes choses et une de ces choses est le Chapeautage croisé. Et c'est un phénomène que je n'avais pas vraiment analysé jusqu'à plutôt récemment et j'ai regardé en arrière le nombre de fois où cela est arrivé. Le Chapeautage croisé. Vous essayez

de chapeauter cette personne sur une chose et quelqu'un est passé sur vos lignes et la chapeaute sur quelque chose d'autre. Et j'ai commencé à réaliser que c'est le truc favori d'un SP : « Vous voulez vraiment ne pas être là, ce que vous voulez vraiment faire, c'est *bla-bla-bla-bla*. »

Nous avons l'habitude d'avoir trois gars qui avaient l'habitude de se rencontrer, il y a longtemps, ils sont tous partis, dans la salle de la radio. Et ils étaient magnifiquement chapeautés pour la splendeur du monde wog, et ils continuaient à se faire chapeauter sur le sujet. Le gars qui faisait le Chapeutage a finalement été envoyé pour être Superviseur de Cours et il a mis là probablement le seul type complètement dingue et il a créé le désordre le plus total dont personne n'avait jamais entendu parler avec un cours. Il était suppressif depuis le début. Mais ce qu'il faisait, il se déplaçait et chapeautait tout le monde sur quelque chose d'autre. *[Rire]* « Ce que tu veux vraiment être, c'est... et ce que tu veux vraiment faire, en tant que... » Vous comprenez ? Vous ne le voyez presque pas.

Un gars, par exemple un gars, un gars par exemple, disons que vous avez un chauffeur de taxi qui a été chapeauté comme chauffeur de taxi, seulement, il a un collègue chauffeur de taxi qui le chapeaute tout le temps comme écrivain. « Ce que tu dois vraiment faire, Jacques, c'est d'écrire tes expériences. » Il dit : « Tu conduis, mais je comprends que tu es allé une fois à l'université, et tu devrais écrire ceci et toutes les choses que tu connais et tout ce qui est arrivé et ainsi de suite. » Il lui parle de cela continuellement. Ou il a peut-être une femme : « Tu vois Jacques, ce que tu devrais vraiment être, c'est président de banque » et elle le chapeaute en tant que président de banque tout le temps, tout le temps. Son affaire de taxi tombe en ruine complètement, il commence à se ruiner, les roues tombent du taxi, il est viré.

Je me suis heurté... je me suis heurté à de nombreux jeunes hommes très prometteurs qui ont eu des Chapeaux croisés, pas dans nos organisations, mais en dehors. Il y avait un jeune gars qui avait une capacité brillante à organiser et à promouvoir, et il pouvait organiser quelque chose et il pouvait promouvoir quelque chose, oh mon Dieu, et il s'occupait d'une chaîne d'écoles linguistiques à New York, et il le faisait magnifiquement. Et il se faisait plus d'argent que n'importe quel jeune homme de son âge aurait jamais fait en faisant des affaires. Donc sa femme et sa mère le chapeautaient constamment et continuellement comme millionnaire, et le lui reprochaient parce qu'il ne l'était pas. Il a finalement abandonné, il est parti et s'est complètement ruiné. Les 20 ou 30'000 dollars qu'il faisait par année n'était pas l'idée qu'elles se faisaient de ce qu'il aurait dû faire. Maintenant, elles ne lui ont jamais dit **comment** ou **ce** qu'il aurait dû faire, donc il a été plus ou moins déchapeauté. Quoi qu'il fasse, ce n'était pas bon parce il ne faisait pas assez d'argent. Il devait gagner un million, gagner un million, gagner un million. Que faisait-il à s'amuser avec ça là-bas ? Il gagne un million, gagne un million.

J'ai connu un promoteur une fois, il a fini par mourir, il a même payé les dépenses de ses funérailles, mais tout ce qu'il a jamais fait était de *[Rire]* se chapeauter avec un faux Chapeau. Il était promoteur et il continuait à essayer de se chapeauter comme un millionnaire. C'était une chose particulièrement remarquable. Donc il n'a jamais vraiment pu promouvoir quoi que ce soit parce qu'il ne gagnait pas assez d'argent. Donc il ne pouvait pas vraiment faire quelque chose parce que ça ne répondait pas aux attentes du Chapeau qu'il devait porter. Vous saisissez l'idée ? Vous voyez comment ces choses peuvent s'entrecroiser ?

Donc une des choses que vous voulez inspecter très consciencieusement est le croisement de Chapeautage. Comment ce gars a-t-il été chapeauté ? Maintenant, ce n'est pas que vous allez juste devenir jaloux et que vous allez vouloir qu'il soit chapeauté de la façon dont **vous** vous voulez qu'il soit chapeauté, en fait c'est qu'il **ne** va **pas** vraiment être chapeauté, il va plus ou moins être dé-chapeauté et re-chapeauté et mal-chapeauté et c'est apparemment une espèce d'effort pour que les gens échouent. Vous découvrirez des gens qui ont été chapeautés comme artistes quand ils étaient de très, très bons chauffeurs de bus, des gens qui ont été chapeautés comme chauffeurs de bus quand ils auraient fait de très bons artistes. Les familles font des **merveilles** à ce sujet. Au 19<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> siècles, je suis sûr que cela a atteint des sommets inégalés. Si le petit Paul voulait être ceci, il est certain que la famille voulait qu'il soit cela. Ou, il pourrait probablement être ceci. *[Rire]* En d'autres mots, il y a beaucoup de randomité à laquelle vous allez vous heurter dans le sujet des Chapeaux et elle est créée, la plupart du temps, par les Suppressifs. Et c'est l'un des trucs de la profession. Pas seulement de parler par généralités et de dire combien le patron est mauvais et ainsi de suite, vous pouvez résister à quelques trucs du genre. Mais vous aurez moins de chance avec le Chapeautage croisé parce que le gars aura un objectif erroné.

Maintenant, vous avez raison à ce point-là, à ce niveau, vous avez raison ; une personne qui ne peut pas être chapeautée à ce qu'elle fait échouera toujours avec n'importe quel Chapeau. Une exception. Un sondage des départs récents, des abandons – ce n'est pas... ce n'est pas actuel, cela s'est passé il y a de nombreuses années – d'étudiants de Harvard, Yale et Princeton, a démontré que ce que faisait l'étudiant, c'était un mauvais Chapeautage. Et ils en sortaient promptement, ils faisaient ce qu'ils pensaient devoir faire dans la société et ils grimpaient tout de suite dans les fourchettes de revenus supérieurs et faisaient tout sur cette planète, ils dirigeaient des films et tout le reste. Ils avaient un succès fou. Donc, vous pouvez avoir un mauvais Chapeautage.

Cela ne vous amènera pas grand-chose d'essayer de croiser les Chapeaux de quelqu'un, s'il a une capacité à toute épreuve à être ceci et que vous essayez de le chapeauter en étant cela, eh bien, il va arriver quelque chose. Il va y avoir un conflit, il ne sera pas capable de le faire aussi bien qu'auparavant. Maintenant, il n'existe cependant pas quelque chose comme cela, je déteste devoir vous dire cela, une chose telle qu'une capacité innée. Il y a des choses avec lesquelles certaines personnes sont très douées, mais cela ne veut pas dire qu'elles ne sont pas bonnes à faire autre chose, et c'est l'élargissement de l'aptitude qui amène sa propre capacité (soit disant) innée en pleine lumière.

Vous découvrirez, par exemple, un gars qui a comme but d'être écrivain. Ils existent, j'avais l'habitude de tomber dessus : les facteurs. Il y avait une des choses provenant de mes débuts d'écrivain que j'avais vraiment l'habitude d'avoir, tout d'abord je faisais une sorte de *ouahh* et je faisais un ridge dessus, mais vous savez, j'ai rarement rencontré quelqu'un qui ne voulait pas être écrivain.

Le facteur et les éboueurs, le docteur. Je me trouvais dans une zone qui était plutôt artistique, le sud de la Californie, mais on avait simplement l'impression que tout un chacun et son frère étaient des écrivains contrariés, *[Rire]* et ils voulaient tous être écrivains et ils étaient quelque chose d'autre. Et un jour un mécanicien automobile m'a dit : « Eh bien, j'ai toujours voulu être un écrivain et je n'ai simplement pas eu d'éducation universitaire. » Je lui ai

presque ri au nez ; la seule chose que vous ne désirez pas si vous voulez être un écrivain, c'est d'avoir une éducation universitaire, Dieu vous vienne en aide. *[Rire]* Mais tous ces gars avaient, d'une manière ou d'une autre, été dupés, ils étaient très mécontents de leur poste et de leur travail, ils n'étaient pas contents avec ce qu'ils faisaient, mais les chances qu'ils puissent faire autre chose une fois étaient très minces. Ce n'est pas qu'ils ne pouvaient pas être écrivains, ce n'était pas cela, c'était une mauvaise ambition.

La seule chose d'erronée, à peu près, avec le fait d'être un écrivain à cette époque particulière, c'est qu'il y avait 10'000 personnes aux Etats-Unis qui écrivaient régulièrement et qui étaient refusées, 600 d'entre elles vendaient occasionnellement quelque chose, et il y en avait 200 qui écrivaient la **totalité** de la fiction aux Etats-Unis. La place au sommet était inexistante. *[Rire]* Très, très pauvre, très pauvre effectivement. Dans la région de Los Angeles, vous vous heurtez à des gens qui veulent devenir acteurs, ils veulent être acteurs, ils veulent être acteurs, ils veulent être acteurs. Vous vous heurtez à ce genre de choses. Eh bien, qu'est-ce que c'est ? C'est une sorte de but manqué, donc qu'ils ne vont jamais aller... Ce qui est triste à ce propos, c'est que le gars qui a été un écrivain une fois et qui ne l'est plus maintenant mais qui pense encore qu'il doit encore l'être, seulement, il ne l'est plus. Vous vous retrouvez avec un échec total, total, ici. Ces gens mènent... et le point important c'est que ces gens mènent des vies très malheureuses. Donc il existe certaines différences entre un gars qui a l'ambition d'être une chose ou une autre, ce qui est **bien**, et quelque chose où un gars a plus ou moins une ambition qu'il n'atteindra jamais, ce qui vous amène à le chapeauter comme n'importe quoi.

La Clarification du But du Poste, comme je vous l'ai mentionnée dans une conférence antérieure, est à peu près le nettoyage le plus rapide d'un très large sujet dont vous devez toujours vous préoccuper, parce qu'il prend en mains les buts dans la vie. Et ces buts peuvent remonter à l'Arche de Noé. Et plus un gars a empilé de buts manqués, plus il sera fatigué. Qu'est-ce que la fatigue ? La fatigue, en fait, de fait... Un auditeur, un bon C/S et un bon auditeur peuvent les trouver, ce n'est pas vrai que tous les auditeurs peuvent les trouver, et tous ne vont pas suivre les règles du Listing et Nulling correctement, donc vous vous trouvez en territoire plutôt risqué. Mais le gars qui a l'immense ambition d'être une chose ou une autre, doit avoir quelque feu pour l'être, il a de l'énergie, il agit et il se dirige vers cette chose pour l'être, vous reconnaîtrez ceci, si cela peut avoir une quelconque utilité à l'Org, pour l'amour de Dieu, encouragez-le. Mais le gars qui veut être quelque chose qu'il ne sera jamais, et qu'il ne pourra, en premier lieu, pas être et que vous essayez de chapeauter, sera simplement plus ou moins fatigué, il sera plus ou moins épuisé, parce que vous key-inez ses buts manqués. Comme je le dis, un C/S et un bon auditeur peuvent chercher ce genre de chose. Mais la fatigue est un but manqué, ne pensez pas que ce soit autre chose. Ça ne l'est pas. C'est simplement une Tech, directe.

Mais le but se rapporte aussi au but malveillant, qui est la cause de la démence et qui provoque un R/S. Donc le personnel que vous chapeautez avec succès à un poste et qui fait des R/S sera aussi rare que les mains d'un manchot, parce qu'ils ont un but tout à fait différent. Et jusqu'à que ce soit manié, un, ils ne seront pas contents, deux, ils seront malades et trois, vous ne serez pas capable de les chapeauter. Donc, il existe d'autres ramifications à ceci. Maintenant, ce facteur est géré, pour vous, avec un flux rapide de personnel. Si vous avez

beaucoup de personnel, alors, vous aurez assez de personnel qui peut être chapeauté et qui prendra son poste, et vous n'avez pas trop à vous préoccuper du reste. Mais il existe une Tech qui va avec cela et vous devriez savoir qu'il en existe une.

La cause de la démence n'est pas un microbe qui provoque une maladie mentale dans le cerveau de quelqu'un, ce n'est pas la cause de la démence. Ce n'est pas la Deuxième Dynamique, ce n'est pas parce que quelqu'un s'est fait tripoter quand il était enfant, ce n'est pas parce qu'il est obsédé par les petites culottes. Tout ceci est complètement faux et c'est pourquoi la psychiatrie et les psychiatres et tous ceux qui sont avec eux échouent **complètement** dans leur profession, ils n'ont jamais été capables de soigner quelqu'un. Donc, c'est le test, bien sûr. Ils fabriquent ces gars, ils les renvoient dans la société remplis de tranquillisants pour qu'ils ne reviennent pas, mais pour guérir quelqu'un, un être humain heureux, sans psycho, qui ne serait pas endommagé par le traitement, c'est complètement au-delà de leurs capacités. Le secret qu'ils cherchaient, c'est le but. La démence, la démence pure, est un but malveillant.

Maintenant, tout le monde a des sales buts, mais la personne qui est vraiment démente, poursuit **vraiment** ceux-là, mon vieux, elle est complètement dingue. Et peu importe sa compétence ou incompétence. Le psychiatre, en écrivant aux Nations-Unies, quel culot, quelle bande de charlatans. Vous savez, si un gars ne peut rien faire avec le mental, vous penserez : Pour l'amour de Dieu. *[Rire]* Ecrire pour les Nations-Unies, ils ont écrit un livret pour les Nations-Unies là-dessus, un livret entier pour les Nations-Unies, j'ai oublié quel était le numéro, il est consacré à la définition de la folie et à l'entraînement des gens pour devenir psychiatres, livret écrit par une organisation à demi-morte, qui n'est plus actuellement très importante, appelée la Fédération Mondiale de la Santé Mentale. On dirait qu'ils sont tombés dans le fossé. Et ils la définissent comme une incompétence, c'est la façon des psychiatres de la définir. Et savez-vous pourquoi ils la définissent ainsi ? Pour pouvoir se débarrasser des gens dans la société qu'ils considèrent comme incompétents. Donc, si un gars est un petit peu bête ou un petit peu stupide ou dur à la détente ou un petit peu retardé ou un petit peu ci ou un petit peu vieux ou quelque chose comme ça, il peut être conduit au crématorium local et ils n'ont plus à se préoccuper de lui.

L'incompétence n'a rien affaire avec la folie et c'est ce que vous, en tant qu'Officier d'Etablissement, devez savoir. Cela **n'a rien affaire** avec la folie. Je sais, au fait, quel est le mécanisme exact de ce que c'est et je ne vais pas rester là à vous donner des conférences sur OT 30. *[Rire et rires du public]* Je ne vais pas non plus, je ne vais pas également essayer de bien vous dire qu'il y a un paquet de choses que vous ne connaissez pas, ce n'est pas approprié à votre zone parce que vous n'auditez pas les gens. Sa meilleure définition, je vais vous en dire autant que possible pour votre profit, sa meilleure définition est... pas la définition, mais le facteur inhérent qui vous intéresse, c'est l'inconscience. La compétence d'une personne est directement proportionnelle à son degré de conscience et à sa connaissance, maintenant je vous parle de ce qu'il voit, de son environnement. Et la compétence est directement proportionnelle à ces deux choses, donc ne vous attendez pas à ce qu'un toxico à moitié KO soit très compétent. Il ne le sera pas. Maintenant, de même, les fous ont **tous** les degrés de compétence. Et il y a quelques génies des plus brillants qui sont complètement, totalement fous ; et il y a quelques nigauds des plus idiots qui sont complètement, totalement fous. Cela



n'a rien à voir avec cela, ce n'est pas la même échelle. Nous avons affaire maintenant à l'échelle de l'aberration comme échelle de compétence. La quantité de points non en place que le gars trimballe sous son crâne représente ses aberrations et cela a très peu à voir avec ses compétences. Je veux dire que cela a très peu à voir avec sa santé mentale, excusez-moi, cela a tout à voir avec sa compétence. Mais depuis votre point de vue, la quantité de conscience qu'une personne possède, combien il est conscient, et l'étendue de sa conscience, ce qu'il peut voir, démontre sa compétence.

Maintenant, lors des deux derniers jours, j'ai fait une vérification par recoupements de ceci, simplement pour votre profit et j'ai observé très, très intensément, et j'ai découvert que la fixation sur une Dynamique mène aux plus foutues erreurs qu'il vous sera amené de voir dans votre vie. C'est difficile à croire. J'ai mis quelques trucs dans l'environnement et j'ai mis en place quelques petits tests, ils ne les ont simplement pas vus, même s'ils étaient intimement associés avec le poste cité. Donc, la fixation sur une ligne Dynamique se compare également, à un certain degré, aux buts, mais l'étendue de ce qu'ils peuvent voir est totalement limitée par leur immobilisme. Vous avez les outils avec lesquels vous pouvez écarter ceci, donc vous pouvez rendre quelqu'un intelligent dans la mesure où vous pouvez le réveiller et étendre ses capacités, et c'est une connaissance très valable. C'est... il y a beaucoup de Tech ici. Vous pourriez vraiment regarder un gars qui a tendance à échouer et vous pouvez voir exactement, si vous regardez ce qu'il fait, vous pouvez vraiment voir exactement sur quelle Dynamique il est fixé. C'est assez étonnant.

Pour vous et donc pour que je puisse vous parler de ceci et ainsi de suite, je l'ai étudié pour voir si il existait une méthode d'approche plus simple pour cette situation. Maintenant, vous pourriez faire un assesement ; Première Dynamique, Deuxième, Troisième, Quatrième, Cinquième, Sixième, Septième et Huitième ; vous pourriez vraiment faire un assesement d'un genre ou d'un autre, vous auriez un read. C'est sujet à l'audition, c'est sujet à de l'audition plutôt simple. Cela veut dire que le gars a coupé tous les autres domaines sauf celui-ci, donc c'est de cette manière que l'inconscience l'accompagne. Mais la vraie inconscience, nous parlons de l'inconscience, je parle là d'inconscience, vous frappez un gars à la tête et il est inconscient, pas l'inconscience freudienne, vous savez, vous le frappez à la tête, il sort. Eh bien, à quel point est-il libre de cela ? Eh bien, il pourrait n'avoir abandonné qu'une zone de Dynamique fixée, et il pourrait être inconscient de toutes les autres. Et quand vous essayez de détourner son attention de cela, vous avez les phénomènes des mots mal compris et toutes sortes de trucs bizarres vont arriver, parce qu'il n'avait jamais remarqué certains mots dans cette zone. Et d'autres différentes choses étranges surviennent.

Maintenant, vous voulez une explication pour la faire partir et ce genre de chose, c'est tout. Il a été assommé, frappé à la tête, il est opérationnel sur toutes les Dynamiques sauf la Première, donc, il est **contraint** d'opérer de manière limitée. Une personne qui ne peut pas taper à la machine à écrire devrait faire alors : TR0 sur une machine à écrire, quelque chose comme ça, et Atteindre et Se Retirer de la machine à écrire, et Hello et OK à une machine à écrire, quelque chose comme ça ; cela l'éveillerait, en fait, sur le sujet d'une machine à écrire. Vous comprenez ? Vous pourriez probablement prendre un capitaine de bateau, le faire sortir et lui faire confronter le bateau et parcourir Atteindre et Se Retirer du bateau, et il traversera quelques *ooooohhhh* bizarres, des petits boil-offs et des choses étranges et quelques idées

bizarres et il aura quelques cognitions, qui seront des prises de conscience simples, vraiment simples. Vous comprenez ? Et soudainement il se réveillera à ce sujet.

Bon, vous supposez aussi, avec Atteindre et Se Retirer, que vous commencez à remettre en jeu les niveaux supérieurs des TRs aussi simplement que Hello et OK, là dans le PT avec le bateau, vous savez, faire en sorte que le bateau vous dise Hello et vous dites OK à cela, et vous dites Hello au bateau et le bateau vous dit OK à cela, et ainsi de suite, vous découvrirez que le gars s'égayera considérablement. Maintenant, c'est très curieux. Mais, à moins que vous ne connaissiez le mécanisme, cela semblera très étrange. La compétence sur n'importe quel sujet donné se résume à la non-inconscience de la personne sur le sujet, je veux simplement dire par là « frappé à la tête ». Il est **inconscient** des choses qu'il ne peut pas voir. Et cela détermine sa compétence.

Maintenant, ce qui se met en travers de la route de ceci, ce sont les buts croisés ou le Chapeautage croisé. Quelqu'un qui croise le Chapeautage croise aussi les buts. Vous comprenez ? Et puis, il peut être un type qui fait des R/S et qui est tout à fait dingue, et alors ça va être l'enfer. Donc, qu'avez-vous là ? Si vous pouvez simplement visualiser ce dont je vous parle, simplement visualiser les Dynamiques Une à Huit, reconnaissez que la personne est absolument et totalement bloquée, disons quelque socialiste déchaîné, et il est complètement et totalement bloqué sur la Quatrième Dynamique. La nation ne signifie rien pour lui, la famille ne signifie rien, il ne signifie rien, rien n'existe, il doit sortir de là et quand la révolution arrivera, eh bien, tout le monde mangera des fraises, vous savez, et il est **complètement** bloqué là-dessus. Vous voyez ? Vous découvrirez qu'il rentre dans les camions et les bus et qu'il porte des verres épais et ainsi de suite.

Alors, une partie de cela, ce sont les Actes Néfastes, il a des Actes Néfastes sur les autres Dynamiques au point où il les a fermées, cela tend à le réveiller. Si vous voulez vraiment vous faire plaisir avec votre Tech, vous pouvez assesser ceci : « Quel... as-tu un quelconque Acte Néfaste sur la Première Dynamique ? As-tu un quelconque Acte Néfaste sur la Deuxième Dynamique ? » etc. Et l'une de ces questions réagira et vous pourrez la prendre et la nettoyer. Nous parlons du côté technique de ce tableau, mais vous avez un Temps Présent, vous avez un PT. Je vous ai dit que vos affaires étaient ici et maintenant, ce que c'était. Et vous avez des procédés du PT pour l'éveiller dans le PT. Quelque chose de très remarquable, et vous ne croirez pas que ceci est aussi remarquable que ça l'est.

En auditant Atteindre et Se Retirer des avions sur une escadrille, un chirurgien de l'escadrille entraîné en Scientologie, et pas très bien entraîné, a gardé une escadrille au complet à Anacostia<sup>49</sup> une année entière sans un seul accident. Ils n'ont même pas fait une éraflure sur une aile. Maintenant, pour que cela arrive dans une escadrille de l'armée des Etats-Unis, des Forces Armées ou, excusez-moi, ce sont les Forces Aériennes, les Forces de l'Air des Etats-Unis, c'est sans précédent. Ces gars fabriquent de l'armement d'occasion à partir de plus d'équipement que vous ne pourriez en compter. Donc il était dans les Forces Armées U.S., laissez-moi vous donner plus ou moins, alors, la séquence correcte. C'était une escadrille navale à Anacostia, oui, et il était chirurgien d'une escadrille navale, pour vous donner l'histoire exacte du cas. Et c'était il y a de nombreuses, nombreuses années auparavant,

<sup>49</sup> **Anacostia** : base de la marine américaine située au sud-est de Washington.

aux alentours de 1958. Et c'est tout ce qu'il a fait parce que c'est tout ce qu'il savait faire, c'était toute la Tech qu'il connaissait, il a simplement audité Atteindre et Se Retirer des avions et de toutes les parties des avions, et bien sûr, il a réveillé ces pilotes sur le sujet de ces avions au point où ils sont devenus complètement conscients. Ils pouvaient contrôler les choses, ils étaient au point cause au sujet des avions, c'était tout. Donc, vous voyez, ce n'est vraiment pas difficile.

Maintenant, je vais vous donner les deux problèmes qui font obstacle à sa ligne du but. D'un côté, il a une sorte de but dingue qui consiste à rester assis là de ce côté, ou il a un but complètement fou qui consiste à tout détruire à vue, tous ces buts fous sont destructifs. Alors, vous avez ce qu'il faut et la capacité pour augmenter la compétence d'un individu, et cela nous amène le fait que vous devriez suivre cette procédure, et c'est la procédure standard opérationnelle pour une Division. Chapeautez-les à fond en tant que spécialistes, chapeautez-les comme spécialistes, chapeautez-les en tant que spécialistes, faites en sorte qu'ils soient tous chapeautés comme spécialistes, et puis chapeautez-les avec tous les autres Chapeaux de cette Division. Pourquoi ? Elargissement des capacités.

Si vous voulez qu'une Org tombe en morceaux, chapeautez simplement tout le monde uniquement comme spécialiste, et ne les chapeautez pas sur autre chose. Et vous aurez une Org qui s'individuera, elle n'opèrera pas en tant qu'équipe, cela génèrera du Dev-T parce que personne ne comprendra ce que les autres font. Ils sont inconscients de toutes les intentions et buts du reste de l'Org. Donc la procédure opératoire standard consiste à chapeauter comme spécialiste et ensuite de généraliser le Chapeautage. Chapeautez-les en tant que spécialistes, puis chapeautez-les sur les autres Chapeaux de la Division.

Donc, si vous voulez vraiment partir en faillite, chapeautez-le avec le reste des Chapeaux de l'Org. La façon de faire cela est de faire un OEC, Cours pour Cadre d'Organisation. Vous échouerez totalement, lamentablement et vous serez enterré pour toujours si vous ne chapeautez que des spécialistes. Vous découvrirez ceci, alors, dans la Division Technique, qu'un Superviseur qui n'a jamais été entraîné comme auditeur, qui n'a jamais été chapeauté comme D of P, et qui ne sait rien du tout du C/Sing, ne progressera pas. Et vous ne verrez pas votre Division Technique progresser. C'est vraiment, c'est direct, c'est vraiment direct, parce que, tôt ou tard, quelqu'un, un Officier d'Etablissement, va simplement dire : « Mais j'ai chapeauté tout le monde dans la Division et on dirait que ça ne fonctionne pas. » Eh bien, il est arrivé à... au point de chapeauter tout le monde dans la Division en tant que spécialistes, ce sont des Chapeaux spécialisés, les spécialités de ce poste, ce sont simplement des spécialistes, ils se sont spécialisés et ils sont arrivés à un point où ils ont restreint leur vision.

Maintenant, avec des Chapeaux généralisés, vous commencez à élargir la vision. C'est d'une immense importance, que vous le croyez ou non, parce que j'ai identifié l'origine des échecs de deux ou trois Orgs sur ce point-là. Comprenez, les échecs d'Orgs sur ce point-là, toute l'Org a échoué, on a dû la ramasser et la recoller avec du ruban adhésif, et encore, il y avait beaucoup de Chapeautages qui continuaient. Ils sont arrivés à un point où ils ne se parlaient même plus quand ils se croisaient dans les couloirs. Ils n'étaient simplement plus conscients du travail de chacun, ils sont juste tombés en morceaux. Donc, le Chapeautage, la procédure opérationnelle standard, chapeauter en tant qu'individu par tous les moyens, et puis

**chapeauter** en tant que Département, puis **chapeauter** en tant que Division et jouer le grand jeu et chapeauter comme une Org. Et si vous ne suivez pas cette procédure, vous n'aurez ni une Org de première classe ni une Division de première classe, jamais. Ce sera limité, en d'autres mots, cela retarde sa croissance.

Donc, si vous sautez le gradient et que vous essayez de les chapeauter en tant qu'Org entière et que vous ne les chapeautez jamais en tant qu'individus, vous produirez aussi du chaos. Donc, le gars doit être chapeauté en tant que quelque chose, et puis vous laissez passer un peu de temps et vous obtiendrez une compétence de plus en plus grande en tant que Membre du Personnel, simplement aussi clair et net que cela. La même chose, vous étendez son attention.

Maintenant, un Cadre sera la personne la plus difficile à chapeauter, et je pourrais probablement vous donner une longue, longue conférence sur le sujet du Chapeautage des Cadres, parce que vous répugnerez le plus à les approcher et ils peuvent avoir le plus d'effet sur l'Org. Et ce qui ne va pas avec un Cadre, c'est qu'il ne sait pas comment chanter l'air de la Division, donc il publie des ordres croisés. Il publie des ordres avec des Règlements qui s'entrecroisent, il dit aux faux postes de faire des choses fausses, et ensuite les Membres du Personnel seront tout embrouillés. Donc, vous les mettez ensemble et le Cadre non-entraîné mélange tout pour vous. Le Chargé des Inscriptions par Lettre fait soudainement de la promotion et le... le Chargé des Inscriptions s'occupe du Fichier Central et, vous comprenez, *oups*. C'est assez remarquable, ils doivent connaître la chanson. Donc, plus que quiconque, ils doivent connaître les postes et les gens ; plus que quiconque, ils doivent connaître les postes et les gens. S'ils commencent à publier des ordres dans une Division qui contrarient cette Division, *zoom* ! Et c'est l'une des maladies principales. Une autre chose : vous simplement... simplement vous le chapeautez sur tous les Chapeaux de la Division, ce sont les qualifications d'un Cadre, lui faire tenir quelques-uns de ces postes pendant un moment. Et l'autre chose, et celle-la, vous ne la croirez pas et ils ne vont pas y croire et ainsi de suite, mais cela ne la rend pas fausse, c'est absolument vrai. Un Cadre devrait savoir faire fonctionner, mieux que n'importe qui d'autre, toute machine qui existe dans son Département ou sa Division. Il devrait connaître chacune de ces machines et il devrait savoir comment les faire fonctionner et il devrait avoir été vérifié dessus. Et c'est un ordre important, c'est un ordre important. Vous vous occupez d'une organisation qui possède pour 50'000 dollars d'équipement et toutes sortes de petites machines à écrire variées, duplicateurs, photocopieuses, il ne doit pas seulement connaître leur fonctionnement, il doit aussi savoir comment les entretenir. Pas nécessairement les réparer, mais les entretenir, savoir quel entretien elles sont supposées recevoir, et s'il est vraiment **bon**, il sait comment les réparer. Cela semble incroyable. « Que fait ce gars dans ce grand et somptueux bureau et ainsi de suite, alors qu'il sait comment faire fonctionner, oh, je laisse cela aux Membres du Personnel, les mécaniques, *ah, ah, ah, ah.* » *[Rires du public]*

Nous avons une jolie salle des machines sur ce bateau, nous avons une jolie salle des machines sur ce bateau, et cela est dû, et pas qu'un peu, aux très bons techniciens que nous avons sur ce bateau. Mais c'est également grâce, pour une petite partie, au fait que je connais les moteurs et la plupart des techniques utilisées, j'ai écrit sur ce sujet. Maintenant, je ne l'ai pas fait quand je suis venu à bord de ce bateau parce qu'il y avait un technicien flemmard et antagoniste, il était... c'était un technicien wog. Je ne suis pas descendu et ne suis pas allé

vérifier par moi-même chacune des pièces de la machinerie et j'aurais dû. Cela prend habituellement trois jours à peu près ou quelque chose comme ça, à tourner autour et pour le faire. Après un bon moment, après que le gars soit sorti de la route et après avoir décidé de faire quelque chose à propos de la salle des machines, eh bien, j'ai jeté un coup d'œil un peu partout, en inspectant ceci et cela ici et là-bas et ainsi de suite. Et nos gars ont été assez bons pour reprendre le flambeau en dépit de cela.

Donc, la seule raison pour laquelle ceci peut arriver, la seule raison pour laquelle ceci pourrait arriver, j'ai été bien entraîné en tant que technicien sur les diesels. Vous dites : « Mais, moi, comme technicien sur les diesels ? Qu'est-ce que c'est ? » Eh bien, je n'ai jamais été entraîné, je n'ai jamais été un officier d'ingénierie. J'ai été gâté par les maîtres d'équipage, durant des siècles et des siècles, j'ai eu quelques-uns des meilleurs maîtres d'équipage connus, y compris durant la deuxième guerre mondiale et y compris sur des bateaux ultérieurement. De très bons maîtres d'équipage ; ils m'ont rendu complètement fainéant. Je connais toutes les techniques d'un marin du pont et ainsi de suite, mais la conduite d'une cargaison et les choses que fait un maître d'équipage, je ne suis pas bon. Vous ne trouverez pas les engins de manutention de ce bateau en très bon état. C'est lié.

En d'autres mots, j'ai eu... je suis un bon-à-rien sur le sujet des engins de manutention et ainsi de suite. Naviguer, oh, clairement, je sais parfaitement le faire et toutes ces sortes de choses, mais les mâts de charge et les sangles et, je peux faire du boniment, je l'ai lu dans des livres, ainsi de suite, mais je ne suis pas tellement familiarisé avec cela, etc. ; alors que j'ai remonté mes manches et réparé des moteurs sur des mers rugissantes. Et je l'ai cassé une fois, avec 40 degrés de gîte et ainsi de suite, j'ai sorti l'arbre à cames d'un diesel de 25'000 chevaux et ainsi de suite, et je l'ai remis et réparé en à peu près une heure après que je ne sais plus combien de techniciens n'aient abandonné. Pourquoi ? Cela fait simplement partie de l'organisation. Et on peut mentir à un Cadre aussi, et il sera furieux contre toutes sortes de ridges et d'inconnues et ainsi de suite. On peut lui mentir. Les gens lui disent : « Eh bien, la machine là en bas, elle n'imprime que 20 stencils à la minute, 20 tours par minute, elle a besoin de deux opérateurs pour la faire fonctionner, et *pfuuu*. » Le Cadre dit : « Va au diable, au diable cela, arrête de dire des bêtises, mets en route la machine. »

Donc, j'ai eu cet échange une fois juste ici sur ce bateau, vous savez. « Que se passe-t-il ? Pourquoi ne peux-tu pas faire des photocopies, pourquoi ? Pourquoi ont-elles l'air si bizarres ? » et ainsi de suite. « Que se passe-t-il ? » « Eh bien, la machine, elle a ceci et cela et autre chose, et le courant est coupé et il n'arrive pas jusque là et nous n'avons pas réparé son moteur électrique, il y a quelque chose qui ne va pas avec le moteur électrique du miméographe. » Vous n'y croiriez pas. Il y avait un interrupteur derrière, en bas derrière la protection contre l'eau, qui était un bouton marche/arrêt et ils ne l'avaient jamais découvert, *[Rires du public]* donc ils tournaient leurs copies à la main. *[Rire]* C'est arrivé à nouveau, ce n'est pas arrivé qu'une seule fois, c'est à nouveau arrivé. De nombreux mois ont passé.

J'ai simplement dit à quelqu'un de courir là-bas et de trouver cet interrupteur en bas de la machine et cela a immédiatement commencer à fonctionner. Tout le monde était horrifié. *[Rires du public]*

Maintenant, la machine, la Compagnie Addressograph a produit un faux adressographe. On peut le configurer pour qu'il fonctionne, cela prend un peu trop de temps pour le mettre en place. La Bradma est une meilleure machine d'adressage, dans tous les cas. Mais cet Addressograph, en dépit de son horrible nom, n'adresse pas vraiment et j'ai découvert que tous les Membres du Personnel, partout où il y en avait un, le nourrissait à la main. Ils pourraient avoir un... pourraient aussi bien avoir des tampons en caoutchouc. La sérigraphie est meilleure que ce genre de choses et ainsi de suite. La Bradma est une machine à plaques en métal, une belle machine joliment tabulée et vous pouvez faire toute sorte de choses avec elle. On a finalement découvert les problèmes existant avec un Addressograph, un paquet de Pourquoi. Il fait très peur au Membre du Personnel. Quand les enveloppes commencent à passer à travers la machine, elles traversent à une telle vitesse que vous avez de la peine à voir les enveloppes, c'est juste flou. Et vous ne savez pas combien en donner à la machine, peut-être 10'000 à l'heure ou 20'000 ou quelque chose comme ça, mais il y a une énorme chute, et elles partent avec un tel horrible fracas et des bangs et des cracs et c'est si bruyant, cela semble si explosif et si dangereux et ces boîtes plates et ainsi de suite, elles se déversent simplement dans la machine et vous sortez la corbeille d'un coup sec et vous en mettez une autre en place et *vlan, vlan* !

Mon Dieu, cela leur fout une sacrée trouille. C'est simplement trop pour eux et cela prend trop de temps pour l'installer. C'était une leçon chère. Nous avons immédiatement commencé à balancer tous nos Addressographs quand j'ai vraiment découvert le Pourquoi. Je peux faire fonctionner un Addressograph mais personne d'autre ne le peut. Donc c'est limité. Rapidité, *crash, bang*. Mais je n'ai pas été vraiment entraîné en tant qu'opérateur pour former vraiment un opérateur, et je ne me suis jamais embêté à essayer d'entraîner un opérateur sur la machine, et c'est ce que vous ne pourriez pas faire. Maintenant, c'est vraiment un exemple classique. Mais la machine leur faisait extrêmement peur. Cela ressemblait aux chutes du Niagara et cela avait lieu dans la pièce où se trouvait l'adressographe, plein de mouvement, plein de puissance, et ils n'étaient pas prêts à s'occuper de cette machine. Vous ne pouviez pas la ralentir, il n'existait aucun gradient. Vous comprenez ? Machinerie.

Donc, vous vous demandez, nom d'un chien, ce qui est en train de se passer, nous sommes dans l'âge de la machine et vous vous demandez, nom d'un chien, ce qui se passe pour que personne ne puisse s'en sortir avec les plaques des adresses et pourquoi personne ne peut faire ceci et cela. « Eh bien, pourquoi ne tabules-tu pas ces choses ? Pourquoi ne tabules-tu pas ces choses ? » La machine ne peut pas être tabulée. Par conséquent, on doit ordonner un système entièrement différent, qui est de taper, pour chaque catégorie, une plaque pour cette catégorie et c'est un système très laborieux parce que vous ne pouvez pas changer d'adresse facilement. Donc on se demande pourquoi Addressograph cafouille tant. C'est parce que le Cadre qui est responsable de toute l'organisation ne sait pas comment en faire fonctionner une. Simple.

La qualité, également. S'il connaît la qualité que peut produire l'une de ces machines, qu'il peut lui-même produire de l'une de ces machines, il en fera une très belle promotion. Je suppose que c'est bon pour vous, hein ? Je suppose que là où vous utilisez des machines, vous avez intérêt à en apprendre suffisamment pour former des gens dessus. Et vous dites : « Eh bien, je ne veux pas vraiment être transféré de la Dissem en HCO parce qu'ils ont un parc de

machines entièrement différent. » Maintenant, détendez-vous, détendez-vous là-dessus. Etudiez les machines du HCO. Mais ça fait partie du tableau, c'est quelque chose qui est établi et quelque chose à quoi vous devez faire attention.

Si vous ne connaissez rien aux voitures, vous découvrirez que vous perdrez, vous perdrez vos Membres du Personnel qui s'occupent des voitures, les uns après les autres. Vous n'aurez jamais vu autant d'accidents avec des voitures, il y a quelque chose de mystique là-dedans, et si vous, qui avez la responsabilité de la zone générale qui s'occupe des voitures, connaissez les voitures, vous repérerez tous les faux rapports, les nonsens et les négligences, et vous serez capable d'identifier le personnel. Si vous ne connaissez rien à leur sujet, vous ne repérerez aucun de ces facteurs de personnel. Le gars fait son travail ou il ne fait pas son travail, eh bien, vous ne le saurez pas, on peut vous faire marcher. Une des choses qui arrive régulièrement sur ce bateau, c'est qu'ils ont l'habitude de prendre un expert dans le coin et ce dernier dira à tout le monde : « Eh bien, je suis un expert et vous ne pouvez rien comprendre à ceci. » Cela ne nous est pas arrivé depuis un moment parce que j'ai pris des mesures quelques centaines de fois et on dirait que cette situation n'a plus montré sa sale tête. Mais il y a eu des gens qui se sont complètement retirés et il y a eu plus de choses cassées, il y avait des trucs laissés par terre, cassés et inopératoires et ainsi de suite, parce que les gens s'étaient retirés puisqu'on leur avait dit que seul un expert pouvait s'en occuper. Voyez ? En d'autres mots, on peut se moquer des gens à ce propos. Les faux rapports s'empilent sur le sujet des machines, de la production : « Oh, eh bien, nous ne pouvons pas produire autant d'enveloppes. » « Que veux-tu dire ? La machine peut en faire tant et tant. » Eh bien, peut-être qu'elle peut en faire tant et tant dans la littérature, disons qu'il y a deux possibilités, mais ce n'est pas la production qu'elle peut faire ici et maintenant. Le fait est que la machine, même dans les mains de gens qui sont dans le coup, qui sont entraînés pour la faire fonctionner, est incapable de ce genre de rendement.

Je vais vous en raconter une qui a complètement embrouillé les lignes, une Xerox à USLO et quelqu'un, par économie, a acheté une toute petite Xerox qui pouvait sortir 30'000 copies par mois, ce qui était la limite maximale, ce qui était écrit. Ils avaient acheté un jouet. On l'a utilisée entre un et trois jours avant qu'elle ne s'arrête, même dans des mains expertes. Et la raison en a été qu'elle produisait 44'000 copies, elle fonctionnait bien au-dessus de ses capacités, elle a été utilisée à tout va. Elle n'aurait jamais dû être là. Une camelote des plus chères dont vous avez jamais entendu parler. Je pense que cela a coûté une **énorme** somme d'argent, comme 129 dollars pour faire la réparation, et on a dû la réparer chaque semaine pour la garder opérationnelle, parce qu'elle devait être réparée après un certain nombre de copies. Mais USLO essayait de faire autant de copies sur cette machine Xerox en une semaine que la machine en un mois. Et qu'est-ce que cela a fait ? Cela a coupé la ligne des données vers Flag, parce qu'elle passait par cette machine Xerox.

Par conséquent, Flag ne pouvait pas être informé sur ce qui se passait parce que tout devait être photocopié, les paiements avaient été échelonnés, mais la machine Xerox était cassée et il devait y avoir un Membre du Personnel près d'elle, en pleurs la moitié du temps, en train de s'énerver. Les gens lui criaient dessus : « Maintenant, regarde, mets en route cette photocopieuse et expédie cela à Flag. » Flag envoyait des télex : « Où sont nos informations ? » Le Cadre responsable de l'organisation n'était pas descendu jeter un coup

d'œil à cette machine, il regardait dans ses livres, a regardé les comptes qui concernait cette affaire et a dit : « Nous allons faire deux choses, nous allons acheter une Xerox et faire un Comité d'Evidence au gars qui a acheté celle-là. » *[Rire]* C'était un jouet fabriqué avec de la tôle fine. Que diable s'est-il passé ? Voyez-vous comment les lignes peuvent se coincer ?

Si vous êtes dépendant des machines et que vous ne connaissez rien aux machines, cela crée une zone d'inconscience, et chaque zone d'inconscience devient une zone de terrible erreur. Le système Prod/Org a échoué parce qu'il n'y avait pas assez de gens qui rendaient les gens assez conscients de ce qui se passait pour qu'ils soient capables d'avoir une production en toute connaissance de cause. Les données que je vous ai fournies dans cette conférence sont toutes des données qui étaient relativement inconnues dans ce système et on ne leur avait pas donné suffisamment de poids. Personne ne dit à un Officier du Produit qu'il doit connaître toutes les machines dans une organisation. C'est une fonction de l'Etablissement, pas vrai ? Donc vous devez avoir un Officier d'Etablissement pour le chapeauter, pas vrai ?

Depuis que nous avons chassé les FEBC dans la salle des machines pour qu'ils aient l'idée de ce que sont les lignes, c'est l'excuse que nous leur avons donnée, au fait ils... j'ai découvert que certains d'entre eux ne le connaissaient pas, vous savez, le vieux ligne/terminal, les conférences de DC, quelques personnes ne sont pas conscientes des lignes et certaines personnes ne sont pas conscientes des terminaux. Eh bien, j'ai découvert que c'était le cas chez certains de ces étudiants, donc nous avons commencé à les chasser là-bas parce que c'est la seule place sur le bateau qui a des lignes qui commençaient quelque part, faisaient quelque chose et s'arrêtaient. Ils vont là-bas et voient toutes ces machines et ce genre de choses et leur conscience monte et quelques-uns d'entre eux ont reculé et quelques-uns l'ont fait, mais je reçois plus de Rapports Quotidiens (Daily Report) de ce genre : « Bon sang, je suis passé à la salle des machines aujourd'hui et nous avons tracé toutes les lignes », ils montent sacrément de ton à ce sujet. Quelqu'un a élargi leur attention. Les machinistes, bien sûr, leur font beaucoup de PR, les machinistes leur font beaucoup de PR là-bas et leur vante la qualité du moteur, ils l'aiment tous. Mais c'est une action vraiment réussie. On dirait que c'est une action de Chapeutage bizarre de prendre un individu et de commencer à le chapeauter sur des moteurs de bateau alors qu'il ne va même pas être à bord d'un bateau, il va aller dans une Org quelque part. Mais cela élargit son attention, lui montre ce qu'est une ligne, lui montre ce qu'est un flux, lui rend les choses réelles. Quelques-unes de ces personnes ne savent pas que les choses commencent quelque part et passent à travers quelque chose et arrivent quelque part ailleurs. Et c'est ce que nous soignons. D'accord. Maintenant, je vous ai donné une conférence extraordinairement longue sur le sujet, mais je voulais que vous en voyiez plus à propos du personnel. Je voulais que vous en voyiez plus à propos du système Produit/Org, et il n'y a rien de vraiment abandonné depuis le point de vue de l'Officier du Produit. L'Officier de l'Org perd quelques fonctions comme le personnel. Vous les récupérez. Mais il a les Programmes.

Donc, le système moderne sur lequel nous opérons est : Produire, Programmer, Etablir. Il y a l'Officier du Produit, l'Officier du Programme et l'Officier d'Etablissement. Mental, Corps, Produit et ainsi de suite. Eh bien, nous avons découvert que ceci se développera dans un système triangulaire et parfois, nous aurons un ED ou un CO dans une grande organisation qui sera simplement un officier de coordination, et il y aura un Officier



du Produit supplémentaire qui aura un adjoint qui sera l'Officier du Programme, et puis vous aurez quelqu'un du même rang, un Cadre Officier d'Etablissement, qui sera responsable des Officiers d'Etablissement. Voyez-vous cela ? Nous n'avons pas tellement de personnel commandant.

Donc, le CO est l'Officier du Produit. Son Adjoint est l'Officier du Programme. Il fait en sorte que le Produit soit effectué. Il n'écrit pas le Programme. Ce... le CO fait cela. Et l'Officier d'Etablissement est la personne qui le garde établi et s'assure qu'il est produit et que les Programmes paraissent correctement et que les cibles et quotas soient atteints. C'est de cette manière que le système fonctionne.

Maintenant, je veux vous dire une chose de plus à ce propos. Quelque chose de plus avant de terminer cette conférence. Juste une petite chose. Vous allez gaspiller votre salive, gaspiller votre salive et jacasser et crier sur quelqu'un pour le faire produire et produire, et pourquoi ne produit-il pas ? Et alors, un jour, vous irez à la conférence de l'Officier du Produit, et vous découvrirez peut-être que personne ne connaît la définition du mot « Produit ». Donc, tout ce que vous faites pourrait complètement s'écrouler.

Donc, une partie de vos fonctions d'Officier du Chapeautage est d'obtenir que ces choses soient **sacrément** bien définies et ensuite ces Chapeaux se déploieront, vous serez capable de maintenir la forme de l'Org et quelque chose arrivera. Parce que si une personne a un mot malcompris à propos de la production dans une Division, elle ne sera probablement jamais capable de sortir un Produit. Et vous découvrirez, finalement, bien que je puisse vous donner une technologie supérieure, très, très universitaire, vous découvrirez finalement que quand vous commencez à l'appliquer, les points qui ne sont pas en place seront si fondamentaux, si simples que vous en resterez bouche bée.

C'est comme si nous allions à la conférence du Produit et qu'ils sont assis là et qu'ils ont l'air très, très blêmes et nous leur parlons des cibles et nous leur parlons encore et encore, et ils sont assis et sont blêmes et puis vous comprenez soudainement : Ils ne connaissent pas la définition du mot « Produit ». Vous ne pensez pas que ce soit possible. Oui c'est possible, Cela vient d'arriver.

La définition du mot « Produit » était une... un tout petit cycle d'action. C'était un Produit. Ce n'était pas si mauvais. Voyez, tout le monde travaille comme des dingues pour que quelque chose soit fait, mais rien. Rien n'arrive à l'autre bout. Les stats descendent. Tout tombe en morceaux. Quel était le Pourquoi ? La définition du mot « Produit ». Qu'est-ce qu'un Produit ?

Et juste pour ne pas vous laisser dans le... dans le vague, un Produit est un service ou un article fini, de haute qualité, dans les mains de l'être ou du groupe qu'il sert, comme échange de valeur. C'est un Produit. C'est une sacrée définition, pas vrai ? C'est un service ou un article fini de haute qualité – on peut la raccourcir – dans les mains du consommateur **en tant qu'échange** pour une valeur. En d'autres mots, ce n'est pas du tout un Produit à moins qu'il ne soit échangé. A moins qu'il ne soit échangeable, ce n'est pas du tout un Produit.

Donc, un Membre du Personnel dit : « Eh bien, je suis ici en train de produire mon Produit, sortir mon Produit. » Et vous dites : « Eh bien, où est-il ? »

« Il est là, [*Rires du public*] juste ici, là. »

« Dans quels mains est-il ? »

« Mains ? » [*Rire et rires du public*]

Parce que même un individu qui est Membre du Personnel doit placer son service ou son article dans les mains d'un autre Membre du Personnel avant de pouvoir l'appeler un Produit. Même si vous le ramenez à un niveau si bas, plus bas que les Produits Finaux de Valeur de l'organisation. Donc, les Produits d'une Division doivent être dans les mains de quelque autre Division avant d'être vraiment un Produit interne. Et avec quoi sont-ils échangés ? Eh bien, à l'intérieur de l'organisation, ils sont échangés contre des soutiens ; ils sont échangés contre ceci, cela. Et ils sont aussi échangés contre des Produits d'une autre Division.

Mais, ce dont nous parlons quand nous parlons des Produits Finaux de Valeur d'une Division, veut dire qu'ils sont hors de l'Org et qu'ils sont là-bas dans cet autre groupe appelé le public, et le public a donné une valeur pour eux en retour et alors ce sont des Produits. C'est tout.

Maintenant, si vous comprenez « Produit » selon la PL qui est appelée *Echange*, une des Séries sur les Cadres, cela fera soudainement du sens, les stats monteront, chacun deviendra prospère, aisé et tout le reste.

Le gars est assis là à faire un tout petit cycle d'action : « J'ai signé 18 Formulaires d'Acheminement aujourd'hui, c'est ma stat. »

Eh bien, *doudidoudidou*. « C'est possible, nous ne le savons pas ; ton histoire semble particulièrement bizarre. »

Vous découvrirez que les Membres du Personnel à qui on demande un Produit qui ne fait pas partie de leur Chapeau deviendront très mécontents, et que les Membres du Personnel qui n'ont pas un Produit deviendront également très mécontents. Mais cela doit être un Produit échangeable. Donc, le mot « échange » est étroitement associé avec le mot « Produit », et toute l'économie, que vous parliez de l'argent ou non, est simplement tout autant le mot Produit que le Produit lui-même : échange. Le Produit est l'échange ; l'échange est le Produit.

Donc, après avoir tout établi, assurez-vous simplement que l'Officier du Produit connaisse la définition de « Produit » en tant que partie de vos actions de Chapeautage. OK ?

Merci.

*Public : Merci, Monsieur.*





Repolycopier

*Série sur les Cadres n°15*

*Série sur l'Organisation n°31*

*Série de l'Officier d'Etablissement n°23*

## LA NÉCESSITÉ VITALE DU CHAPEAUTAGE

En analysant les graphiques des stats du passé, on voit que ma campagne sur le chapeautage, durant laquelle un Chapeau était composée d'une Feuille de Contrôle et d'un recueil, a apparemment amené une montée stable du revenu brut international.

En étudiant cela plus avant, j'ai découvert un nouveau fait simple et fondamental :

**Chapeautage = Contrôle**

Une personne chapeautée peut exercer le contrôle sur son poste.

Si elle peut contrôler son poste, elle peut maintenir sa position dans l'espace, en bref, sa place. Et ça, c'est la puissance.

Lorsqu'une personne est incertaine, elle ne peut pas contrôler son poste, elle ne peut pas contrôler sa position dans l'espace. Elle se sent faible. Elle est lente.

Si elle peut contrôler son poste et ses actes, elle se sent en confiance. Elle peut travailler de manière efficace et rapide.

La clé est le **contrôle**.

Le contrôle est l'aptitude à **commencer, changer et arrêter**.

Lorsqu'elle est chapeautée, elle connaît la Tech qui permet de **faire** les choses. Elle peut donc les contrôler. Elle est au point **cause** par rapport à son environnement.

Si votre Org est uniquement composée de postes tenus mollement et de façon hésitante, ceux-ci auront tendance à s'écrouler les uns sur les autres. Il n'y a pas de **puissance**.

L'Org ne peut alors être au point **cause** par rapport à son environnement parce qu'elle est composée de parties qui ne sont pas au point cause. Un tout n'est que la somme de ses diverses parties.

Si chacune des parties est au point cause, alors la totalité sera au point **cause** par rapport à son environnement.

Seule une Org qui est au point **cause** peut accroître sa portée et **contrôler**.

Donc, une Org pleinement chapeautée peut être au point cause par rapport à son environnement, et elle peut accroître sa portée et contrôler son sort et sa destinée.

**Les cibles primaires d'un ESTO sont donc :**

- A. Une forme de l'Org établie et**
- B. Du personnel entièrement chapeauté.**

**LA SÉQUENCE DE BASE DU CHAPEAUTAGE**

1. Il est recruté ou embauché.
2. Statut 0 de Membre du Personnel ;
3. Statut I Membre du Personnel ;
4. Statut II Membre du Personnel ;
5. Posté autrement que comme Expéditeur du HCO ;
6. Chapeautage complet avec sa Feuille de Contrôle et son dossier, entièrement fait avec les Méthodes 6, 7 et 4 de Clarification de Mots ;
7. A droit à l'étude et à l'audition (**ou** aux services ou à l'étude en tant que Membre du Personnel) ;
8. Doit avoir une stat et démontrer qu'il a eu des produits à son poste ;
9. Procédés Objectifs, CCHs, 8-C, S-C-S, Havingness, etc. ;
10. Rundown sur les Drogues ;
11. Méthode Un de Clarification de Mots, Rundown Primaire ou Rundown Primaire de Correction ;
12. Formation administrative ou technique (OEC ou audition).

Nul ne devrait recevoir d'autre formation, encore moins une formation à plein temps, avant l'étape 9 ci-dessus. (Il y a une exception dans l'Organisation Maritime quand une Feuille de Contrôle du membre de l'équipage est faite tout de suite après avoir été recruté dans une Equipe de Projet du Pont. Les autres actions suivent après à l'exception d'un changement de nomination : Equipe de Projet des Biens au lieu d'Expéditeur du HCO, sinon le programme reste le même).

Il existe des limites pour le temps que l'on met à atteindre les Statuts I et II. Une personne qui ne s'en sort pas est envoyée en Qual où elle est congédiée avec des conseils sur la manière de se qualifier pour être à nouveau employée. (Dans l'Organisation Maritime, cela s'appelle un Conseil d'Aptitude [Fitness Board].)

## L'ÉPREUVE DU TEMPS

La route ci-dessus est celle qui a passé l'épreuve du temps et c'est celle qui s'est avérée être la bonne.

Les autres façons de s'y prendre n'ont **pas** marché.

Accorder de la formation à plein temps d'emblée, c'est de la folie. La personne sera peut-être formée, mais elle ne sera jamais Membre du Personnel. C'est le plus grand échec que l'on rencontre chez les auditeurs, ils ne connaissent pas l'Org. La formation administrative sans expérience de l'Org pour l'y associer est une perte de temps.

C'est ainsi que nous avons construit toutes les grandes Orgs. Et lorsqu'il cessait d'en être ainsi, l'Org devenait bien moins puissante.

Les vieux de la vieille parlent de ces grandes Orgs dans leurs beaux jours. Et ils vous parleront de la manière dont on utilisait l'organigramme et le chapeautage. Ils vous raconteront comment l'Officier de Chapeautage du HCO et l'Officier de Formation du Personnel en Qual travaillaient en équipe. Et à quel point les lignes étaient rapides.

Les étapes ci-dessus ont résisté à l'épreuve du temps et, d'après les stats, elles ont fait leurs preuves.

## RECRUTEMENT ET EMBAUCHE

Ne recrutez *jamais* en promettant des cours et de l'audition gratuite. Même pas des cours HAS ou HQS. Vous recrutez ou vous embauchez quelqu'un pour qu'il devienne membre de l'équipe.

## PORTES OUVERTES

Si l'on permet une *quelconque* opinion ou une *quelconque* sélection sur le choix des gens que l'on va laisser entrer dans le personnel, *tout* recrutement et embauche échoueront.

Les stats le prouvent, si vous laissez *quiconque* dire « Non ! Pas lui ! Non ! Pas elle ! » les portes se ferment, le flux s'arrête. Et vous êtes faits.

Les conditions préalables et les conditions d'admissibilité *mènent à l'échec*. La preuve en est que lorsqu'elles existaient dans les Orgs, l'Org se retrouvait uniquement avec des PTS et des sans-gains-de-cas !

La solution correcte, c'est l'embauche en **flux rapide**. Ainsi, vous avez tellement de gens que ceux qui ne peuvent pas s'en sortir vont dériver vers le bas de l'organigramme ou vers l'extérieur. N'essayez pas de faire tenir des postes par des personnes non qualifiées « dont on ne peut pas se passer ».

Dans une Org à court de personnel qui « ne recherche que les meilleurs », le gars dont personne ne veut se retrouvera dans un Département « sans importance » laissé vide. Et le voilà Directeur !

Cela ne s'est produit que parce que vous n'en aviez pas des douzaines.

La solution n'est **pas** de fermer la porte à clé ou d'avoir des conditions préalables. La réponse c'est le **chapeautage**.

Une Org où les gens ne sont pas chapeautés devient faible et criminelle.

Ne soyez pas sélectif lorsque vous embauchez ou recrutez. Ouvrez les portes et **chapeautez** !

Suivez les étapes données ci-dessus et vous y serez.

Ne dépensez pas de sous tels que l'entraînement ou l'audition (ou des voyages) pour des membres du personnel avant qu'ils n'aient prouvé leur valeur. Pas de prime ou de payes élevées pour quiconque n'a pas atteint et accompli l'étape 8 (une bonne stat). Le coût d'une telle embauche en flux rapide n'est alors pas un facteur important.

Les seuls ennuis que je n'ai jamais eus à ce propos étaient d'obtenir des têtes de Division qu'elles **utilisent** leur personnel. **une des premières tâches d'un Cadre est de faire faire quelque chose par son personnel et de l'occuper en permanence à des choses productives.**

Donc, il fallait régulièrement que je me balade dans l'Org qui pratiquait une **embauche à flux rapide** pour faire en sorte que les gens utilisent les nouveaux. Et aussi pour mettre dehors ceux qui ne pouvaient pas travailler.

Ce sont les **seuls** ennuis que j'ai eus avec ce système.

Il y a toujours eu quelqu'un qui s'efforçait de fermer les portes, jusqu'à ce que je mette en vigueur le système d'**embauche à flux rapide**.

**Tous** les Cadres importants de la Scientologie sont sortis de ces Orgs-là.

Lorsqu'il y a un *flux* de gens, les meilleurs montent, et les moins bons, s'il y en a, disparaissent.

Seules les Orgs dans lesquelles on met des restrictions à l'embauche ou au recrutement donnent du fil à retordre.

**Dans une Org utilisant l'embauche à flux rapide, le HAS et l'ESTO doivent être sur le qui-vive. Le dérèglement se produit lorsqu'ils ne font pas chapeauter les gens et qu'ils ne dominent pas la situation en matière de personnel.**

Le système d'embauche à flux rapide ne se dérègle et n'engendre de protestation que lorsque le HCO et les ESTOs ne font pas un travail de grande classe. Il faut vraiment qu'ils *prennent en main* le personnel, postent celui-ci, le chapeautent et maintiennent la forme de l'Org.



Une Org pleinement formée, se trouvant dans une localité à forte densité de population aurait besoin de centaines de Membres du Personnel. Elle ferait des centaines de milliers de dollars.

Mais elle ne peut produire que dans la mesure où elle embauche avec un flux rapide, chapeaute et qu'elle maintient la forme de l'Org.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°24*

## LA FORME DE L'ORG

Vous entendez souvent qu'on doit « maintenir la forme de l'Org ».

De quoi s'agit-il ?

Certains pensent que cela veut dire s'assurer que la voie hiérarchique (de subordonné à supérieur au supérieur du supérieur ou inversement vers le bas) est maintenue. C'est seulement une petite partie de la forme de l'Org.

Dans un nouveau groupe de quelques personnes, chacun porte tous les chapeaux. Ce *n'est pas* la forme de l'Org.

La forme de l'Org est *l'arrangement de terminaux spécialisés qui contrôlent et modifient les particules de production et d'organisation et les lignes de flux d'une activité.*

Pour ce qui nous intéresse, un *terminal* est quelque chose qui a de la masse et de la signification, qui émet, reçoit, relaie et modifie les particules sur une ligne de flux.

## ESPACE

Pour avoir une forme quelconque, une Org doit avoir un *espace*.

L'espace doit se situer à un endroit où l'on peut avoir des particules et des flux ou bien là où l'on peut les obtenir et les renvoyer facilement ; là où l'on peut mener son activité à une vitesse, dans une quantité et avec un échange qui la rend viable.

Il y a un certain nombre de facteurs mentionnés dans les conditions requises ci-dessus : un local, la capacité d'avoir des particules et des flux, de les faire entrer et sortir, pas de perturbation excessive, la rapidité et de la quantité, l'échange et la viabilité.

Quoique cela semble complexe, c'est en fait très simple car cela inclut *seulement ces éléments*, les autres étant relativement peu importants. Quand vous ajoutez l'esthétique des bâtiments et des terrains, des tapis et des bureaux, vous pouvez trop vous éloigner de la définition des conditions requises de l'espace si vous donnez la priorité aux premiers. Ce sont des objectifs desquels vous vous rapprochez progressivement. La propreté et la netteté deviennent plus importantes *une fois que* la condition de base est remplie.

Ainsi on a un espace. Il doit être assez grand pour traiter la quantité de travail nécessaire pour être viable. C'est habituellement plus petit que l'idée que s'en font les gens. L'espace est un bâtiment ou une autre structure.

Donc, nous avons un *espace* comme élément essentiel de la forme de l'Org.



## GUIDE

La circulation, les particules, les flux doivent être *guidés*. On doit les faire venir (par la Div. 6, le Chargé des Inscriptions de Div. 2, le Chargé des Inscriptions par Correspondance de Div. 2, le Chargé des Inscriptions à l'Avance, le Directeur des Services de Tech, etc.) Ceux-ci représentent *des points de contact* avec les arrivées potentielles qui font venir celles-ci au point d'entrée de l'espace. Par nature, ces postes travaillent sur les arrivées et font venir les particules à l'entrée. Donc la forme de l'Org peut commencer très loin dehors par une approche *générale*, une annonce pour un livre dans un magazine, le bouche-à-oreille, le PR, un FSM, un distributeur de tickets, un livre, etc. Ou bien par une approche spécifique de personnes précises avec une tournée, le Chargé des Inscriptions par Correspondance qui utilise le CF, le Chargé des Inscriptions par Téléphone, etc. D'ordinaire, on dirige tout le « grand public » vers l'espace et on dirige aussi spécifiquement des personnes précises dans le grand public vers l'intérieur de l'espace.

C'est là la forme de l'Org à l'oeuvre qui fonctionne en dehors de l'espace de l'Org.

Si elle ne fonctionne pas, l'espace de l'Org lui-même n'obtient pas de flux d'arrivées.

Les départs doivent aussi être guidés (et ils sont trop souvent négligés). Une Org dont le CF n'est pas à jour et exploité néglige ses départs.

L'Angleterre, par exemple, perd un pourcentage énorme de ses ventes de voitures parce qu'elle n'a pas de réserves dignes de ce nom de pièces détachées (le gouvernement taxe les pièces détachées en stock). Le client qui achète ne bénéficie souvent d'aucun suivi.

Les Orgs qui négligent les départs finissent par avoir des Ruptures d'ARC à l'extérieur.

Donc la forme de l'Org *doit* comporter son propre espace *et* les espaces de ses arrivées potentielles et de ses départs dans la mesure où ils se rapportent à l'activité de l'Org.

## L'ACHEMINEMENT

Quand des particules arrivent dans l'espace de l'Org elle-même, elles doivent être acheminées **et doivent continuer à l'être depuis le moment où elles entrent jusqu'au moment où elles quittent l'espace de l'Org.**

Ainsi, il doit y avoir un point de réception pour les gens, pour le courrier, pour les télex et pour les messages en général.

Il doit aussi y avoir un point de sortie pour toutes ces choses et quelqu'un pour les envoyer vers leur destination *hors* de l'espace de l'Org.

L'absence d'un point de réception peut détruire une Org, quelle qu'elle soit, et l'a déjà fait.

Quand les gens ne peuvent pas contacter l'Org, ils pensent que l'Org n'existe plus. Ainsi, elle meurt. L'Org peut être si mal placée pour son genre de clientèle qu'elle ne peut faire entrer ni ne sortir personne. Donc, là aussi, l'Org va sembler morte.

Peu importe la forme **intérieure** de l'Org, sa forme extérieure peut être si distante que la réussite est impossible à maintenir. Donc, la forme de l'Org ne commence pas avec la réception et l'acheminement. Cette action se produit après que les conditions extérieures requises sont atteintes.

Mais une fois que la particule (personne, message, matières premières, n'importe quoi) est à l'entrée, **la réception** doit établir l'acheminement.

Généralement, celui-ci se fait en signant chaque étape d'un **Formulaire d'Acheminement** qui donne la route à suivre pour la particule.

Sans ce formulaire, les particules n'entrent pas, bouchonnent, elles se perdent, s'égarer et **détruisent la forme intérieure de l'Org** en créant des confusions.

La réception doit donc avoir une très bonne idée des *types* de particules et de la *forme de l'Org* pour être seulement capable de commencer le bon formulaire d'acheminement.

## LES LIGNES INTÉRIEURES

Les formulaires d'acheminement dirigent une particule à l'intérieur de l'Org mais pas à l'extérieur.

Cela devient un problème sérieux pour arriver à obtenir que quelque chose soit *terminé*. Le point de départ est sur le formulaire mais pas le point de sortie. Donc, la particule ne sort pas mais échoue à quelque endroit.

Quand vous voyez une masse de papier (corbeilles entrée, en attente, etc.) ou des embouteillages de gens (la salle d'attente du Chargé des Inscriptions, DTS, etc.), des piles de brochures inutilisées ou des livres invendus, vous savez immédiatement deux choses :

- A. On ignore l'acheminement, on ne le suit pas ou il est incomplet, mais dans tous les cas, il est défectueux ;
- B. La forme intérieure de l'Org est mauvaise.

## TERMINAUX

Dire que les lignes intérieures ne sont pas en place, c'est dire aussi que les terminaux intérieurs sont incorrects.

Idéalement, la forme intérieure de l'Org est conçue pour les flux dans un objectif de production.

L'espace intérieur doit être réparti et arrangé pour qu'on ait des flux.

Les flux se dirigent vers les terminaux suivant les changements successifs requis par chaque particule.

La particule principale, c'est-à-dire la plus importante pour cette Org, a la priorité dans la conception de l'espace et des terminaux.

Si on devait traiter du blé, tout le travail de répartition de l'espace et des terminaux de l'usine ou de l'Org, pour respecter la *forme de l'Org*, devrait concerner le blé.

Dans une Org de Scientologie, il s'agit des personnes du public. Donc, toute la conception de l'espace et des flux doit traiter de ces personnes.

Ce principe est facilement violé et, quand cela se produit, une confusion terrible s'ensuit.

Vous devez suivre ce flux avec ce qu'on appelle une **simulation d'exécution**.

Cela veut dire se déplacer dans les lieux en faisant semblant d'être la particule principale.

Quand vous essayez cela la première fois, dans la plupart des usines ou des Orgs, vous commencez vraiment à vous demander comment *quelque chose* ne peut jamais s'accomplir.

La solution est de corriger l'emplacement, soit de tout l'espace, soit des terminaux dans l'espace.

On peut faire une simulation d'exécution pour n'importe quoi. D'abord faites une simulation d'exécution avec la particule principale et concevez la ligne selon ce qui est nécessaire pour y ajuster l'espace et les terminaux. Puis faites-le pour un télex, un message, de l'argent, une facture, etc.

Quand vous aurez fait toutes ces particules, vous saurez réellement ce que vous faites en termes d'espace et de terminaux. Avant, c'est seulement un jeu de devinette.

Vous trouverez que vous ne pouvez pas entrer, que vous ne pouvez pas être pris en main, que vous ne pouvez pas rester à l'intérieur et que vous ne pouvez pas partir ! Donc, vous ajustez l'espace et les terminaux pour la particule principale, et ensuite pour les particules de moindre importance.

Vous parviendrez à un compromis presque optimal.

Puis vous l'organisez et y exercez les terminaux.

Après cela les choses vont s'accélérer et les stats vont monter.

## MAINTENIR LA FORME

Maintenant et seulement maintenant, vous avez **la forme de l'Org**.

Elle doit être tracée sous forme d'Organigrammes, de graphiques d'évolution et de plans de localisation de terminaux (3 choses tout à fait distinctes). Ces trois plans vous donnent la forme de l'Org.

Puis vous devez faire faire des exercices sur **chacun de ces trois plans**, habituellement avec l'école chinoise.

Vous faites les formulaires d'acheminement.

En **chapeautant**, vous donnez à chaque terminal le contrôle sur sa partie de la ligne.

Les terminaux interagissent ensuite pour créer les flux nécessaires.

Et si votre produit est bon et désiré, l'endroit va prendre un essor foudroyant.

Et c'est ce qu'on veut vraiment dire par la **forme de l'org**.

L. RON HUBBARD  
Fondateur





Repolycopier

*Série de l'Officier d'Etablissement n°25*

**LA FORME DE L'ORG ET LES HORAIRES**

Les parties de l'Org s'occupant de fonctions similaires doivent avoir les mêmes horaires.

Par nature, vous ne pouvez pas jouer à un match de football avec différents membres de l'équipe apparaissant à des moments différents. Cela semblerait stupide d'avoir un gardien de but apparaissant en deuxième mi-temps. D'ici là, la partie serait déjà perdue.

Si, sur une période de vingt-quatre heures, les personnes d'un service pour le public arrivaient chacune leur tour à des heures différentes, il n'y aurait pas de service pour le public. Par conséquent, il n'y aurait pas de forme de l'Org. Parce qu'il n'y aurait aucun flux de particule majeure.

Si l'activité d'une affaire débute à 9 heures, disons, les personnes qui occupent un poste-clé devraient être présentes à 8 heures 30 ou au plus tard à 8 heures 45 de façon à « ouvrir les portes » (c'est-à-dire ouvrir à la circulation des flux) à 9 heures.

La précision des horaires est déterminée en fonction du type de particule que la forme de l'Org doit gérer.

Une Org de services gère des personnes physiques. Une Org de management gère des messages en tant que particule de flux principal. Une raffinerie générerait du pétrole à l'état brut, une minoterie, du blé, etc.

De tous les types de particules, les personnes physiques ont tendance à être les plus imprévisibles et sont les plus susceptibles d'éroder ou d'éliminer la forme de l'Org.

Par conséquent, une Org de services qui gère des personnes physiques doit être établie et chapeautée à peu près douze fois plus qu'une Org qui gère des particules inertes.

C'est l'une des raisons pour laquelle « les procédures commerciales habituelles » ne marchent pas pour établir une Org. Elles ne sont pas assez solides et suffisamment rapides.

Les horaires deviennent très importants dans les Orgs qui gèrent des personnes physiques. Les lignes sont rapidement encombrées et provoquent une confusion importante là où la ligne est défectueuse.

Étant donné que chaque partie d'une Org nécessite une coopération interne de quasiment toutes les autres parties de l'Org, un manque d'horaires, des horaires irréels ou des horaires non respectés sont, après le chapeautage et l'établissement des lignes, les causes les plus probables de confusion ou d'absence de services.

Il est important de commencer en tant qu'équipe et il est aussi important d'arrêter en tant qu'équipe, s'il existe une « équipe de relève » comme dans le cas d'une Org de Fondation. Quand les deux Membres du Personnel entrent en collision, les étudiants se télescopent également et l'espace devient un embrouillamini.

Suivre des horaires différents en même temps pour différentes parties de l'Org peut devenir compliqué. Les gouvernements le font pour diminuer le trafic des automobilistes et des banlieusards mais d'un autre côté, ils (les gouvernements) ne produisent pas grand-chose et ça n'a pas d'importance. Une demi-douzaine d'horaires quotidiens en même temps pour une même Org peut engendrer une confusion considérable.

Les meilleurs horaires sont les plus simples. Vous pouvez avoir un horaire qui est tellement découpé, qui comporte tellement « d'appels », que c'est un travail à temps plein que de simplement le respecter !

Une grave erreur dans les horaires est de ne pas permettre de temps mort entre deux points. Exemple : le cours termine à 16 heures, le cours suivant, trois rues plus loin, commence à 16 heures ! Soit un cours doit terminer plus tôt ou tout le monde sera en retard au cours suivant !

Les horaires omettent généralement des plages de temps pour prendre soin des choses. Exemple : à 9 heures à son poste. 9 heures, ouverture au public. Eh bien, il faut compter 15 minutes ou plus pour qu'un poste soit prêt, donc, l'horaire n'est pas respecté. En conséquence, nous disons 9 heures alors que ça ne peut être que 9 heures 15 ! Les horaires deviennent alors irréels pour les gens et finissent par disparaître. Une version correcte serait d'être à son poste à 8 h 40. À 8 h 50, on collecte les check-lists d'ouverture au public. À 9 h, ouverture au public.

## FERMETURE

La fermeture des lignes coûte très cher. Un exemple extrême serait de fermer une Org pendant deux semaines « pour que tout le monde parte en vacances ». Les Orgs en Afrique avaient l'habitude de faire cela et fréquemment perdaient le bénéfice de leurs meilleures statistiques pendant des mois.

Fermer des Orgs « pendant un congrès » peut coûter cher. Au cours d'un congrès national, plusieurs missions ont fermé pendant une semaine et ont dû lutter contre des stats au ras des pâquerettes pendant des mois.

Fermer une Org à midi ou pour le dîner peut embrouiller les lignes et peut avoir un effet lourd de conséquences sur les stats.

Toutes ces « fermetures » signifient simplement « nous sommes morts ».

Les lignes ont tendance à maintenir leur flux lorsque le flux existe et à rester sans mouvement lorsque le flux est arrêté.

Si une Org commençait à 9 h et, avec une équipe de Fondation ou une deuxième équipe le soir et le week-end, travaillait sans interruption jusqu'à 23 heures, sept jours sur sept, ses stats générales s'amélioreraient sans commune mesure avec le temps d'ouverture supplémentaire.

Les Orgs de management fonctionnent sur des horaires très irréguliers, à cause de la différence considérable de travail aux heures de pointe.

Cela demande une bonne observation et de l'habileté pour rédiger un bon emploi du temps pour une Org. S'il existe un emploi du temps irréal ou s'il est trop complexe, il ne sera pas respecté. Les périodes d'affluence doivent être prises en compte et leurs heures approximatives doivent être définies. Il existe aussi des périodes creuses et y faire face avec une Org complète revient à ne pas avoir une Org suffisante lors des périodes d'affluence.

Une étude approfondie, réaliste, sur le terrain, en observant les flux de circulation, est nécessaire afin d'établir un véritable horaire qui sera respecté et qui renforcera la production.

Un horaire qui ne renforce pas la production ou un horaire établi simplement pour en avoir un est une perte de temps pour tout le monde.

Donc, déterminez la particule principale que l'Org gère. Utilisez-la pour définir les périodes d'affluence et les périodes creuses, étudiez ce qui se passe dans les faits.

Et ensuite, rédigez un horaire. Et veillez à ce qu'il soit respecté.

Cela améliorera considérablement la forme de l'Org.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



# MAINTENIR LA FORME DE L'ORG

## PARTIE 1

7203C04, ESTO-7

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 4 mars 1972

D'accord. Nous sommes le 4 mars AD22 et c'est une conférence sur l'Officier d'Etablissement, et le nom de cette conférence est *Maintenir la forme de l'Org*.

L'essence d'une organisation est d'avoir des postes. Nos organisations sont composées de personnes. Maintenant, nous n'essayons pas de changer les gens en machines, et nous n'essayons pas de faire un tas d'autres choses dont, une fois, vous pourriez être accusés d'avoir essayé de faire, [*Rire*] mais je peux vous donner une analogie, ce qui veut dire une chose similaire, un exemple similaire, dans un moteur, un moteur électrique. Maintenant, la puissance d'un moteur, comme vous pouvez la trouver dans 8-80, dépend de la base, cela ne dépend pas des terminaux, cela dépend de la base. C'est la chose qui maintient les terminaux séparés et les maintient dans leur position. Ce qui veut dire, la plaque de fond du moteur, le sol en béton de l'usine sur lequel le moteur est construit.

Maintenant, dans le domaine et le monde de la physique, ceci a été totalement négligé en tant que facteur et c'est un nouveau facteur en physique. Et j'aurais adoré parler avec M. Newton de cela, parce que cela aurait été... on se serait bien amusé. Un gars aussi intelligent sur ce sujet, Dieu sait, cet homme aurait même pu faire des moteurs.

De toute façon, c'est la base et cette base dure, solide, tient les terminaux séparés, vous avez un terminal positif et un terminal négatif, et le fait que le mouvement survienne ici, en coupant ce champ, est ce qui génère la puissance. Mais, s'il n'y avait pas cette base, laissez-moi attirer votre attention, s'il n'y avait pas ce mouvement, ce n'est pas dans 8-80, il n'y aurait pas de puissance produite du tout.

Donc, laissez-moi vous montrer ce qui peut arriver dans une Org. Nous disons : « Eh bien, nous avons un Secrétaire Technique, donc c'est manié. Et nous avons quelques auditeurs, bien, c'est manié maintenant, c'est bien, et nous avons un D of P, oh, c'est bien, et nous faisons tout juste ici, donc il n'y a pas vraiment de raison valable d'avoir un Officier d'Etablissement parce que nous avons un ED qui maintient HAS depuis dessus et je pense que c'est acceptable et puis nous avons un Secrétaire de la Trésorerie, je l'ai lu quelque part dans un Ordre Du Jour quelque part, l'année dernière, nous en avons nommé un. » Et les stats descendent, descendent, descendent.

Bien, il y a deux erreurs là-dedans, il y a un gars qui a trois Chapeaux, et trois Chapeaux sur le faux poste. L'ED, bien sûr, est un Officier du Produit, un terminal positif changé en négatif. Donc il y aura quelques courts-circuits intéressants sous son crâne. Il n'y a

pas de base au moteur. En plus de cela, en se renseignant un petit peu plus, ah, vous avez là quelque chose de drôle. Quand vous dirigez à partir d'une ligne de communication à longue distance, vous voyez quelques-unes des communications les plus remarquables. *[Rire]*

Une fois, j'ai continué à tanner une Org à travers le télex : « Mais **avez-vous un Superviseur ?** » « Oh oui. » « Regardez, **avez-vous un D of P ?** » « Oh, oui. » C'était tout : « Oh oui, oh oui, oh oui. » Je ne pouvais pas me le représenter d'une manière ou d'une autre. Et le temps avançait. Et chacun de ces types avait quatre Chapeaux, et leurs postes les moins importants étaient deux postes de production, *[Rire]* les moindres de ces postes. Voyez, le gars était le Secrétaire de la Trésorerie et le D of P, et ils... *[Rire]* et vous savez que c'était simplement joliment dissimulé. Et je me le rappelle parce que, maintenant, je n'exagère pas, cela a duré durant des mois à essayer de découvrir pourquoi ils n'auditaient jamais personne et pourquoi ils ne pouvaient pas instruire d'étudiants.

Maintenant, dans des moments pareils, vous pouvez imaginer les raisons les plus affreuses. Ce sont tous des traîtres, vous comprenez, ils... qu'est-ce que c'est, vous voyez ? Eh bien, je ne vous dis même pas que ces postes n'auraient pas dû être à double Chapeaux. Mais quand un poste a deux Chapeaux, assurez-vous qu'il est doublement chapeauté sur le même pôle. Vous pourriez probablement doublement chapeauter deux postes de production, mais ne chapeautez jamais à double un poste de production et un poste d'organisation. Il est D of P et l'Esto de la Division Technique. *Naaah*. Maintenant, pour juger d'un plat, il faut le goûter, pour citer un cliché, et un des points les plus remarquables est que les D of P, depuis des temps immémoriaux, à moins qu'ils ne soient très, très bons, en fait, n'ont jamais vraiment été capables d'établir la Division Technique. Ce n'est que très rarement que vous trouverez un D of P qui pourrait le faire, eh bien, Mary Sue Hubbard, par exemple, peut le faire. Dès qu'elle déplace un poste et qu'elle met quelqu'un d'autre dessus, *splash !* Maintenant, quel est l'étrange mystère derrière ceci ? C'est un terminal positif et négatif sans base.

Maintenant, je ne suis pas en train de pousser là-dessus ou de vous donner ceci en tant qu'unique raison. Je ne vous parle même pas vraiment de doublage de Chapeaux ou de triplage de Chapeaux. Je vous parle simplement de la forme de l'Org. Maintenant, supposons : « Oui, nous avons un Tech Sec posté », seulement il n'est pas à son poste, il n'a même pas deux Chapeaux. Maintenant vous continuez à vous demander quel était le Chapeau du gars : « Je me demande si nous ne devrions pas le former et l'envoyer dans l'Org principale pour qu'il fasse son OEC et ainsi de suite, ou de l'entraîner d'une quelconque façon », et puis nous découvrons qu'il ne vient pas travailler. C'était après que nous l'avons entraîné. Il n'a même pas un autre boulot quelque part d'autre, il ne vient simplement pas travailler. Et vous dites que c'est incroyable, c'est pourquoi vous n'avez jamais remarqué cela, parce que ça n'existait pas.

Mais le fondement de ceci est qu'il n'est pas à son poste en train d'élaborer les actions et les productions de ce poste. Et cela ne veut pas dire qu'il doit s'asseoir à son bureau tout le temps parce que quelques-uns de ses gestes lui demandent de se déplacer. Donc ce n'est pas vraiment un terminal fixe et là les similarités s'effondrent, mais il est à ce poste. Maintenant, supposez qu'il soit à son poste et apparemment très occupé, mais il n'y a pas de production.

Vous pourriez l'appeler alors un marchand de Dev-T. Il ne fait pas vraiment les devoirs ou il ne produit pas les produits de son poste.

Maintenant, il existe probablement des douzaines de manières par lesquelles il pourrait ne pas être à son poste, en commençant avec un poste qui n'est pas occupé et il ne vient pas travailler. Et en allant vers les points plutôt rares, comme être retiré de son poste en ayant à établir ceci et cela et autre chose dans le but d'avoir quelque production, ce qui serait une chose plutôt innocente. On revoit en fait la gamme de toutes sortes d'écarts de conduite, de délits, d'erreurs et ainsi de suite, mais il existe d'innombrables manières pour lui de ne pas être à son poste. L'une d'elle, courante, est d'être doublement chapeauté à un poste d'Etablissement. S'il est Officier de Production, il a deux Chapeaux par-dessus un poste d'Etablissement, eh bien il doit un peu établir les choses pour qu'il puisse obtenir quelque production, oui. Nous pouvons simplement en tolérer tellement et vous savez, ce qui est drôle, il est fatigué, il est bouleversé, il est ceci, cela et autre chose. Ce n'est pas quelque chose de facile à faire. Et en plus de ça, ouais, produire et établir, ce n'est pas trop facile à faire.

Il y a une manière de le faire et vous devriez l'avoir dans votre trousse à outils. Si un gars va occuper un poste de production et qu'il va faire des actions d'établissement, le truc, alors, est de compartimenter le jour très rigoureusement. Maintenant, il existe une LRH ED qui dit ceci, et qui donne le nombre d'heures à partager, le jour est divisé et il doit faire différentes actions. Cela a été écrit avant l'existence de l'Officier du Produit/Org et ce n'en est pas un modèle, mais il doit mettre en place deux heures par jour, je pense que c'est cela, les actions organisationnelles entre les heures de folie. C'est légitime, aussi longtemps que cela ne perturbe pas son trafic, il y arrivera. « Je vais organiser tous les matins et je vais produire tous les après-midis. », il fera, pour l'amour du ciel, de cette manière. Mais vous devez pouvoir, d'une quelconque manière, fermer la porte au trafic organisationnel pendant que vous produisez.

Maintenant, c'est remarquable que mon... mon Chapeau d'écriture ait souvent été en souffrance, et très fortement en souffrance, quand j'ai dû trop me charger d'actions organisationnelles. Je le répartirai comme ceci, cependant. Je passerai une semaine ou deux à organiser et puis, je sortirai de ces lignes et alors je passerai du temps à directement produire. Donc, il existe une autre manière de faire ceci, mais tout se trouve sous la rubrique de la répartition du temps. Je peux vous entendre dire maintenant : « Je n'ai pas d'objections en vue au fait... »

Je vais vous donner la pénible plainte d'un Officier d'Etablissement. Pas ici, mais dans une petite Org minuscule qui a des Membres du Personnel tout neufs et qui peut seulement se permettre, et qui ne peut vraiment pas se permettre ces derniers et qui ne peut pas se permettre de ne pas les avoir et qui ne peut pas se permettre de les avoir, deux Officiers d'Etablissement, un supérieur à un autre et un d'entre eux qui tient les Divisions 7, 1, 2 et l'autre qui tient les Divisions 3, 4, 5 et 6. Oh, oh. Parce que les autres personnes dans l'Org, il y aura probablement juste autant de personnes dans l'Org, au commencement, qu'il y a d'Officiers d'Etablissement, vous voyez, il y aura deux Officiers d'Etablissement et deux Membres du Personnel de l'Org. *[Rire]* C'est... comment partagez-vous leurs Chapeaux ? Eh bien, le truc, c'est la répartition du temps.

Maintenant, il est tout à fait correct pour vous d'être le CO tous les matins et d'auditer tous les après-midis. Mais ce n'est pas correct pour vous d'être le CO/ED et un auditeur. Ce n'est pas correct. Ce n'est pas correct pour tout le monde, disons qu'il y a six auditeurs qui se sont mis ensemble et qui ont formé une Org et vous avez un Officier d'Etablissement et il essaye de résoudre ceci. « Il est tout à fait correct que vous, les gars, auditez tous les après-midi et soirs, à condition que vous faisiez votre travail administratif le matin, à condition qu'il soit fait. » Une des façons de tripler, quadrupler, quintupler, sextupler, [*Rire*] ce qui veut dire huit, Chapeaux, est de donner au gars le même nombre de baskets et de mettre une grosse étiquette bien claire sur chacune d'entre elles et puis, et puis d'insister pour qu'une part de temps aille dans chacune d'entre elles. Une répartition du temps est absolument essentielle si vous doublez ou triplez les Chapeaux de quelque chose.

Maintenant, l'imbécile qui aura... le Secrétaire de la Distribution qui s'occupe des Succès et des Tests, simplement en descendant l'organigramme et en s'occupant des Succès et des Tests, a besoin d'un de ces électroencéphalogrammes que les psychiatres utilisent. Ils connectent les électrodes dans la viande du cerveau. Vous devez aller aussi profond que cela pour découvrir comment quiconque pourrait être si dingue. Parce que, qu'est-ce qui se passe ? Il a abandonné un poste. Maintenant revenons là où nous avons commencé. L'abandon de n'importe quel poste et ne pas faire les obligations ou fonctions de ce poste pendant que l'on tient le poste, ou en avoir le titre et faire quelque chose d'autre ou ne pas le faire et ainsi de suite, défait un des terminaux dans l'Org. Et il n'en restera rien et il n'aura plus aucun pouvoir et c'est tout. Les lumières s'éteindront, pas simplement pour ce Département ou Division ou Org. Elles s'éteindront pour le gars, et il ne saura simplement pas, que diable, ce que tout cela veut dire.

Les matériaux les plus anciens là-dessus, dont je me rappelle, datent du milieu des années 50, il existe une sorte de Lettre de Règlement qui parle de porter un basket de communication sur votre corps. Et savez-vous qu'un gars qui n'avait pas de basket de comm quittera son poste et il ne sera, c'est-à-dire, il rentrera le soir chez lui ou quelque chose comme cela, et il prendra, il prendra tout avec lui, même s'il ne transporte pas de papiers dans ses poches. Et c'est... il est une sorte de basket de comm. Et il existe un phénomène très drôle, en mettant simplement une corbeille pour le courrier sortant et entrant, là où se trouve le titre du poste, vous aurez immédiatement quelques soulagements de la part de quelqu'un qui ressent plutôt une pression solide. Maintenant, vous diriez que ce n'est pas grand-chose à faire, eh bien, il n'y a pas grand-chose à faire et c'est magique.

« Maintenant, les communications que tu reçois vont dans le basket du haut, et les communications que tu envoies vont dans le basket du bas, et ne laisse aucune de ces communications se retrouver dans le tiroir ou sous le sous-main », simplement cela. Maintenant, quand un gars a de multiples Chapeaux, il peut devenir dingue à moins qu'il ne connaisse ses Chapeaux, parce que c'est le Chapeau qu'il ne connaît pas qui surgit et l'étrangle. Il n'est pas vigilant au fait qu'il porte ce Chapeau et c'est celui qui va le **mordre**, c'est celui qui va l'étrangler, c'est celui qui lui prend tout son temps, et c'est vraiment celui qui l'énerve, quelque chose de l'ordre de la Charge Dépassée.



Donc, quand vous voyez quelqu'un qui devient simplement terriblement désespéré d'une manière ou d'une autre, rappelez-vous qu'il peut y avoir de la BPC à un poste dont le Chapeau n'est pas connu. Et le remède à cela est de le faire asseoir et de lui faire écrire la liste **complète** des Chapeaux qu'il porte.

Maintenant, que savez-vous ? Un D of P, même s'il se considère comme le D of P, s'il fait fonctionner une unité isolée quelque part hors d'une Org principale, peut avoir, en faisant le compte, après le Chapeau de D of P, 35 Chapeaux. Maintenant, chaque poste a quelques Chapeaux en plus du Chapeau qui est noté sur l'organigramme. Oh, il existe toutes sortes de Chapeaux là, cette personne faisait le Page de Tech et il vendait et faisait ceci et cela, mais il y avait 35 Chapeaux séparés et quand elle s'est assise, nous n'avons rien fait d'autre que de simplement en faire la liste. Et après en avoir fait toute la liste, eh bien, elle était bien plus heureuse. Nous n'avons même pas mis un basket de comm pour chacun de ses Chapeaux parce que ce n'était pas réellement des Chapeaux à qui quelqu'un communiquait, mais ils auraient certainement dû être faits. Et ce fut un grand soulagement, c'est quelque chose du genre d'écrire la liste de : « Quel est ton critère caché ? » *[Rire]*

Donc, c'est un truc pour un Officier d'Etablissement quand il voit quelqu'un très, très, très *ooooouhooooouh*, le faire asseoir et lui faire écrire chacun des Chapeaux qu'il porte, sans s'occuper du nom. Laissez-le inventer le nom pour la chose. Et il finira avec une liste très intéressante. Et l'item BD/FN sera celui qu'il n'a jamais suspecté qu'il portait. « Eh bien, que savez-vous ? » Donc la prochaine fois qu'il est bouleversé, un mois ou deux plus tard, faites-lui faire la même chose. Vous pouvez parcourir ce procédé indéfiniment.

Maintenant, l'organigramme est la base, c'est la base, comme le sol en béton sur lequel, le... les électrodes et ainsi de suite du moteur reposent, c'est la base en ce qui vous concerne. Pourvu que cette base soit transposée sur le sol en béton ou en bois du bâtiment dans lequel se trouve l'Org. Maintenant, si vous l'avez remarqué, un organigramme se déroule de gauche à droite, et si vous n'y faites pas attention, les gars qui se trouvent sur le côté gauche de l'organigramme vont descendre l'organigramme. Les lignes de flux d'un organigramme sont très fortes et dans une grosse organisation, vous pouvez vraiment voir ce phénomène. Le Cadre ne tombera pas seulement verticalement dans son Département mais également se déplacera horizontalement.

Maintenant, l'organigramme est construit de cette manière pour acheminer le public. Maintenant, parce qu'il achemine le public, voyez-vous ça, l'action érosive du public qui passe ; et c'est une sorte d'action érosive comme une... comme une rivière traversant une plaine creusera finalement un ravin ou un canyon, cela décolle toujours quelques pierres des bords du canyon et ça les emmène avec elle, ce sont les Membres du Personnel. Et vous pouvez vraiment, vous remarquerez que les Membres du Personnel descendront l'organigramme. Vous pouvez prendre quelqu'un qui a fonctionné plus ou moins tout seul, Dieu nous vienne en aide, aucune organisation d'Officier d'Etablissement, vous pouvez lui faire faire la liste de ses Chapeaux et lui faire localiser jusqu'où il est descendu sur l'organigramme depuis la Division Exécutive. Dieu lui vienne en aide s'il a tout fait jusqu'à six. *[Rire]*

« Avec quoi t'es-tu fondamentalement impliqué à ce moment particulier ? » Avec quoi t'es-tu impliqué, c'est ce que vous demanderiez. Maintenant, vous pourriez poser la question à n'importe lequel des Cadres, ou vous pourriez poser la question à n'importe quel Membre du Personnel, et ils vous parleront toujours de quelque chose qui se trouve sur la droite.

Maintenant, quand le HCO se retire, ils prennent plus ou moins des corps à HCO, mais quand l'organigramme s'écoule vers le bas, cela laisse une sorte de vide dans HCO et l'Org ne peut plus tout à fait travailler pour remonter jusqu'à HCO. Maintenant, c'est très symbolique, mais cela comporte quelque vérité dedans. « Abandonne-le simplement, au diable cela, HCO ne va pas faire quelque chose pour nous, qu'ils aillent au diable, c'est tout, ouais. Oh, nous aurons quelques Membres du Personnel dans le coin, je suppose, je ne sais pas, quelqu'un, qui sont tous ces étudiants du PE là ? Quelqu'un d'entre vous a envie de travailler dans la Division de la Distribution ? » *[Rires du public]* Et vous verrez la Trésorerie arriver et dire : « Quelqu'un, dans ce cours de PE, a-t-il une quelconque expérience de comptabilité et voudrait travailler dans l'Org ? » Vous comprenez ? Recherche, recherche, recherche. Ne pensez pas que cela ne va pas créer de Dev-T. Voyez-vous ce qui arrive ? HCO est descendu dans l'organigramme et s'est accroché plus ou moins à quiconque en bas de l'organigramme. Vous voyez cela ? Donc une Division complète peut se déplacer de gauche à droite.

Maintenant, je vous donne des matériaux, je ne sais pas dans quelle mesure ils ont été écrits dans les années 65 et avant, mais il y a beaucoup de bizarreries, beaucoup de phénomènes concernant un organigramme, et je vous en fournis simplement des morceaux et des pièces. Les Lettres de Règlement que vous pouvez lire pour vous-mêmes, tout se trouve dans les Lettres de Règlement. Je ne sais pas si tout ceci a été écrit à propos du flux, parce que mon vieux, cela a un flux. Maintenant, si votre Membre du Personnel n'a pas de poste et n'est pas chapeauté, il deviendra une pierre dans le courant avec la plus grande facilité et il s'en ira plus ou moins. Il descendra directement et d'emblée l'organigramme et en tombera et c'est tout.

En d'autres mots, ils sont postés de manière inadéquate, ils sont inadéquatement chapeautés, ils sont inadéquatement stables. Ils ne savent pas vraiment ce qu'est leur travail, donc ils se retrouvent plus ou moins à compassion avec tout ce qui descend le courant. Ils descendront le courant : « *Niah, niah, niah, niah*, et ils m'ont coupé la gorge et ils ont fait ceci et cela et ils m'ont ruiné et ainsi de suite et je veux qu'on me rembourse », et ce que vous avez à savoir encore : « Oh, eh bien, c'est... tout est horrible ici et... » et ainsi de suite. Le gars pourrait simplement mentir comme il respire, parce que vous voyez qu'il n'avait aucun moyen de savoir cela, parce que le gars ne sait vraiment pas ce que c'est et tout le rend confus. Mais la confusion commence à la maison. S'il est confus à son poste, n'importe qui peut le rendre confus. Donc, le trafic du public est naturellement confus, simplement en lui-même, et si vous avez un Membre du Personnel confus, eh bien le Membre du Personnel va *wiiioooo* dans un petit tourbillon et descendra l'organigramme et *badaboum*, hors de l'organigramme, et vous ne serez pas capable de remplir l'organigramme.

Maintenant, l'organigramme lui-même devrait se représenter sur le sol de l'Org. Vous dites : « Eh bien, le bâtiment de l'Org idéale serait quelque chose qui aurait trois gros groupes de bureaux dans trois bâtiments, trois longs bâtiments, ce serait la Division Exécutive, et ces

trois bâtiments dans l'ordre. Et puis il y aurait des bâtiments qui seraient des bâtiments du HCO, et puis il y aurait des bâtiments qui seraient des bâtiments de Dissémination, et puis il y aurait des sections comptabilité et puis ceux-ci seraient cela. Et directement jusqu'à six et ce serait absolument correct, ce serait la façon de construire la forme d'une Org, si vous voulez construire un bâtiment.

Au lieu de cela, vous louez des bâtiments et puis vous engagez un architecte, il doit passer par les autorités de l'urbanisme local. Et les autorités de l'urbanisme local, eh bien, sont pour la plupart dirigées par le prix qu'ils peuvent faire pour un bâtiment pour que leurs amis, qui sont dans le secteur du bâtiment, soient payés de manière adéquate et ne meurent pas de faim, les pauvres. Donc ce serait plutôt difficile, à ce niveau du jeu de vraiment concevoir un bâtiment, mais si vous aviez une énorme grange avec un sol en béton, et que vous ne connaissiez rien de plus à propos de ceci, de cela ou d'autre chose sur la manière de faire, la meilleure chose à faire avec cela serait de tirer toutes vos lignes publiques sur une petite ligne avec une représentation de chaque Division. Et puis avoir à nouveau les secteurs actifs de la Division depuis les lignes du public. Cela a été oublié à St Hill, parce que quiconque qui est embauché devait venir de l'arrière du château jusqu'au manoir, à travers le vieux couloir, remonter ; c'était le point numéro un, deux, trois. Je ne sais pas, il n'y a eu personne qui l'a testé avec un podomètre, instrument qui compte les kilomètres parcourus à pied, mais ça doit être merveilleux. Et Mary Sue y a jeté un coup d'œil et est passé, ouaip, a pris un stylo et a commencé à marquer les lignes propres au public. Elles passent le long du porche arrière du château, elles vont *ratatatata* pour raccourcir la ligne pour que le public n'ait pas à marcher si loin, et les terminaux qui rencontrent le public se trouvent tous sur cette ligne.

Donc cela vous dit que l'organigramme doit être une courbe, il doit y avoir un creux au sommet vers l'intérieur. Vous comprenez ? Il doit être comme un... une pente au sommet et des ailes ouvertes au fond, pour que le sommet soit contracté et le fond large, et vous découvrirez que l'organigramme s'écoulera. Maintenant, il existe certaines choses qui arrivent depuis cette place à cette place jusqu'à l'autre chose, et donc que quand vous balisez une organisation, vous n'avez pas une scène aussi nette que celle-ci, et puis vos problèmes commencent, parce que vos lignes de flux du trafic et de l'envoi vont s'entremêler, vous aurez de la perturbation. Juste en tirant deux lances à incendie perpendiculairement l'une à l'autre, le flux d'une lance à incendie traversant le flux de l'autre lance à incendie et vous serez mouillé.  
*[Rire et rires du public]*

Donc, c'est quelque chose à propos de la forme de l'Org qui probablement n'a jamais été suffisamment souligné, parce que nous avons une Org qui avait ses baskets de comm, je vous l'ai déjà mentionnée, qui avait ses baskets de comm au sous-sol, donc pour aller de la Division 1 à la Division 2, quelqu'un devait aller au sous-sol et remonter. Et puis, la Division 2, ils devaient descendre au sous-sol et remonter, parce que ce n'était pas, je ne pense pas qu'ils étaient accompagnés par un quelconque coursier. Donc, plusieurs fois par jour, chaque Membre du Personnel devait monter et descendre en ascenseur. Cela devait être une scène intéressante. Je ne dis pas que vous pouvez avoir ceci en désordre, je dis que nous avons des cas historiques de ceci qui étaient si désordonnés que vous les trouveriez incroyables. C'est

encore un de ces incroyables. « Nan, personne ne fait quelque chose comme ça. » Oh oui, ils peuvent. *[Rire]*

Maintenant, quand une Org est logée dans deux bâtiments séparés, éloignés de plusieurs rues, vous avez des problèmes, vous aurez inévitablement des problèmes parce que ce n'est plus une unité cohérente, une unité solidaire. Ceci développe toutes sortes de petites rivalités bizarres et ainsi de suite, c'est « ceux là-bas » et « nous ici » et cette sorte de chose. Et c'est un des principes que si vous devez agrandir une Org dans plusieurs bâtiments, eh bien, pour l'amour de Dieu, essayez d'avoir ces bâtiments les uns à côté des autres. Maintenant, il est possible que vous puissiez réussir à mettre seulement une seule Division de votre Org à l'extérieur, et c'est la Division Technique. Vous pouvez même diviser la Division Technique pour que votre entraînement, vos quartiers d'entraînement principaux, et pour que vos quartiers de l'HGC soient dans deux bâtiments séparés, les deux séparés de l'Org ; séparés l'un de l'autre et séparés de l'Org. Ceci peut exister à condition que vous séparez vos Services Techniques et ayez un Administrateur pour les pcs et un Administrateur pour les Etudiants... à condition.

Et il existe un petit truc, et quelque chose qu'ils ne font jamais, aussi longtemps qu'un représentant de la Division Technique existe sur les lignes du public de l'Org. Vous dites : « Eh bien, qui serait-ce ? » Eh bien, ce serait, ce serait comme l'Officier de Liaison de la Division Technique. « Eh bien, que fait-il ? » Eh bien, il devrait avoir fait les fonctions des Services Techniques et les fonctions du D of P instantané. Il sera un représentant.

Et quand vous vous demandez pourquoi ces lignes ne s'écoulent pas, c'est simplement parce que la ligne du public n'a pas été assemblée, donc elle s'écoule. Vous avez Joe Blow qui passe de l'Office du Chargé des Inscriptions aux Services Techniques ou quelque chose comme ça, pour aller au cours. Et le nombre de Joe Blow qui se sont perdus sur cette ligne vous étonnera beaucoup. Le Formulaire d'Acheminement n'achemine pas. Maintenant, vous devez vraiment avoir un Page ou quelque chose comme cela qui escorte. Donc vous devez inventer quelque chose pour ce genre de cas avec des postes qui ne se trouvent pas sur l'organigramme, de telle sorte qu'il existe, vous n'en avez jamais entendu auparavant, je suis sûr, mais c'est quelque chose comme un Page de Dissémination, c'est pour quiconque quitte l'Office de Dissémination. Maintenant, vous dites que cela pourrait être fait par un Page de Tech, et nous avons un Page de Tech, mais c'est quelqu'un qui s'occupe des gens et cette sorte de chose. Nous avons des Courriers de HCO qui se déplacent dans l'Org.

Mais les corps doivent être escortés, mais cela consomme une grande quantité d'heures d'homme en partant du point de vue que le gars quitte le Chargé des Inscriptions et puis se déplace quelque part pour une analyse de tech de son cas ou quelque chose comme ça, et puis revient, vous comprenez, et *oh ouah*. Le gars a besoin de toute la matinée pour s'enregistrer. Vos lignes du public doivent durer 15, 20 minutes, vous voyez ? Bien, assurez-vous simplement que vos lignes du public se suivent et que ces terminaux se trouvent dans l'ordre où le client doit les voir, et vous le faites faire, vous le faites faire. Vous devez suppléer à ce gros bâtiment de l'Org en ayant des postes de liaison sur cette ligne du public et puis cela va s'écouler. Et puis vous découvrirez que vos Membres du Personnel ne vont pas être emportés et les gens ne vont pas tourbillonner dans ces lieux et cette sorte de chose.

Maintenant, bien sûr, ce pc qui est en train d'être audité n'est pas vraiment sur un... c'est une ligne de service et ce n'est pas une ligne d'inscription du public et il peut tourbillonner à l'intérieur et à l'extérieur des Services Techniques ou quelque chose comme ça, tout ce qu'il veut, aussi longtemps qu'il existe une **réception**. Donc, à l'instant où vous détachez une unité, elle doit avoir une réception, sinon ses Membres du Personnel seront continuellement perturbés. Une des pires scènes que vous n'aimeriez jamais avoir, c'est de mélanger les auditeurs et les pcs dans la même pièce d'un HGC. La pièce d'admin des auditeurs et la salle d'attente des pcs seraient la même pièce du HGC. Les auditeurs commenceront à ce moment-là, à avoir des problèmes, ils commenceront à auditer toutes les choses que le pc a commencé à auto-auditer pendant qu'il écoutait deux auditeurs qui parlaient de ce qu'ils avaient audité sur un pc. En d'autres mots, le croisement, le croisement de la communication est là trop important, et vous commencez à tout mélanger, c'est joliment sinistre.

Maintenant, les étudiants qui se mêlent avec les Internes et qui se mêlent avec les auditeurs, ce n'est pas si mauvais, sauf qu'ils sont submergés, mais parfois ils se sentent un petit peu flattés, mais si vous avez fait ceci et que votre HGC et votre zone d'admin des auditeurs, les Services Techniques, sont si mélangés que vos étudiants sont mêlés avec vos auditeurs Membres du Personnel, vous aurez des problèmes, parce que ce sont des différents types de particules. Maintenant, vous devez faire quelque chose pour les séparer. Une des premières choses que vous découvrirez parmi les étudiants, c'est qu'ils vont soudainement commencer à auditer de la tech squirrel, étudier de la tech squirrel et penser que les Bulletins sont vieux ou quelque chose comme ça, parce que les gens avec lesquels ils sont associés, les auditeurs Membres du Personnel ne sont pas des Superviseurs. Et ils leur poseront des questions et, accrochez-vous, l'auditeur ne les informe pas incorrectement avec malveillance, l'étudiant, simplement obstinément, comprend mal pratiquement tout ce qu'on lui dit. Et tout d'abord, ils ne poseront pas de questions s'ils n'avaient pas de mots incompris. Donc, tout ce qu'ils entendent après ce mot incompris entre simplement dans une oreille et ressort par l'autre, mais il laisse une sorte de bouillie d'alter-is. Et la chose suivante à savoir c'est que vous n'arrivez pas à comprendre : « Pourquoi ces étudiants n'apprennent-ils rien ? » Voyez ?

Quelqu'un est susceptible de vous poser cette question brûlante, en tant qu'Officier d'Etablissement. Une des premières choses que vous devez faire est : « Combien existe-t-il d'étudiants associés avec des auditeurs ? Sont-ils dans le même espace ? » Et une des choses que vous pouvez faire à propos d'une de ces choses, allez simplement demander à chaque étudiant qui lui a dit ceci, qui lui a dit cela, qui lui a dit ceci et le terminal qui se trompe surgira. Vous pouvez le résoudre de cette manière. A savoir qu'un Superviseur a pété les plombs parce qu'il ne pouvait pas vraiment se faire comprendre des étudiants ou un Superviseur de Cas devient fou parce que tout le monde commence à faire les mêmes erreurs sur la ligne des Internes. A ce point-là, c'est du travail d'investigation que vous réduisez à une personne, mais, une des fautes là-dedans est que les gars se retrouvent avec les mauvaises personnes et la Tech ne restera pas standard avec ces considérations. Si bien que des erreurs plutôt sérieuses peuvent arriver à cause d'espace désorganisé, déplacé. C'est le seul point que j'essaye de réaliser.

La forme de l'Org est bien plus importante que quiconque a jamais porté une quelconque attention de quelque sorte dessus, la forme de l'Org, c'est un terme très vague pour la plupart des gens. Cela veut dire, doit-il y avoir un truc, doit-il y avoir un machin, doit-il y avoir un bidule et doit-il y avoir des têtes de Division ? « Oui, oh oui, nous avons la forme de l'Org. » *Na, na, na, na !* Où est-elle située dans l'espace ? Est-ce que les gars cités sur l'organigramme portent ces Chapeaux ou non ? Est-ce que cet organigramme est capable de s'écouler de n'importe quelle façon spatialement ? Peut-il commencer n'importe où et se terminer quelque part ailleurs dans l'espace de l'Org ? Vous pouvez avoir quelques-unes des choses les plus dingues que vous avez jamais voulu voir dans cette sorte de chose, des trucs vraiment dingues. Mauvais arrangements d'espace. Vous pouvez avoir un C/S dans un petit cagibi, éloigné de cinq bâtiments de ses auditeurs. Vous pouvez avoir la caisse éloignée de six bâtiments du Chargé des Inscriptions. Vous pouvez vraiment avoir quelques trucs stupides.

Maintenant, quand vous dispersez des unités à la ronde et que vous essayez de les faire tenir en place, la première chose dont vous vous occupez, c'est la ligne du public, c'est la première chose dont vous vous occupez. Et vous vous fichez de savoir l'affection qu'a quelqu'un pour son bureau. Vous savez, chaque fois que je retourne dans une organisation qui n'a rien d'autre que des bureaux de Cadres et où il n'y a pas d'espace pour le service ; une organisation dépend de son espace de service, pas de son espace des Cadres ; je me suis rendu probablement très impopulaire, j'ai sorti tous les Cadres de leurs bureaux privés, enlevé toutes leurs secrétaires, je les ai mis dans une grande pièce et puis réservé tout leur espace, et soudainement, l'Org a fait *boooooom*, pas dans une explosion mais les stats ont sauté. *[Rire]* Avant cela c'était simplement en train de descendre, descendre encore et encore. Voyez ? Tout l'espace pour le service était absent.

Donc, la première chose à faire est de regarder cela depuis un point de vue d'espace, quelles sont les localisations de l'espace et est-ce que le public peut suivre la ligne. Si ce n'est pas un terminal à côté d'un autre terminal, à côté d'un autre terminal, à côté d'un autre terminal, **cela ne va pas s'écouler**. Et si vous ne pouvez pas installer le bureau que la ligne du public est censée avoir là, vous y mettez une personne de liaison, au lieu d'un bureau au complet. N'ayez rien qui manque, n'ayez rien de manquant. C'est la première pensée. Votre seconde pensée sur l'arrangement spacial est l'espace pour le service, c'est une Org de **service**. Donnez tout l'espace que vous pouvez possiblement donner au service. Si cet espace peut être donné au service, bien. S'il existe un appartement en attique dans la boîte, eh bien, c'est bien, vous ne pouvez pas utiliser un appartement en attique pour le service, mettez les Cadres là-bas. Service, c'est une Org de service ; si c'est une Org de service, c'est le service.

Par exemple, nous avons deux grands espaces à Flag, un est dévolu à l'accumulation d'informations et à la digestion de celles-ci, et le Conseil Consultatif, le Conseil des Aides, et l'expédition des missions, et ainsi de suite. C'est un service d'action parce que c'est une Org de management qui fait des services. Et l'autre espace est dévolu au Collège Hubbard d'Amélioration (HCI), ce sont les étudiants. Ce sont deux grands espaces. Notez que ce sont, que ce sont les seuls espaces vraiment grands qui sont présents sur ce bateau, et ils ont directement et immédiatement été alloués. Il existe un autre espace de plutôt bonne grandeur et c'est là où vous trouvez les fonctions de l'HGC/Qual, et ils se plaignent toujours parce qu'ils

n'ont pas assez de place pour l'admin. Je sais cela, et ainsi de suite, et il y a différentes choses qui ne vont pas avec cette localisation spatiale. Nous manquons d'espace. Mais remarquez que nous avons un grand espace.

Maintenant, il y a des espaces partout et on peut même utiliser les cabines, il y a toutes sortes de divers petits espaces étranges, mais c'est ce qu'ils sont, divers petits espaces étranges. C'est ce que vous faites avec eux. Maintenant, il y a de nombreuses choses pour lesquelles vous pouvez utiliser de l'espace, il existe de nombreuses choses qui pourraient être ajustées et ainsi de suite, ce n'est probablement pas optimum, mais cela s'est trouvé comme ça. Maintenant, ce sont les lignes du public qui ne s'écoulent pas bien en ce moment particulier.

Les deux raisons pour lesquelles une ligne ne s'écoule pas bien, le non-Chapeautage... trois raisons, le non-Chapeautage, la mauvaise localisation spatiale donc ils sont confus et se contrarient, et le manque de Formulaire d'Acheminement. Vous pourriez aussi avoir un Formulaire d'Acheminement irréal. Et si le public ne s'écoule pas sur ces lignes, vous découvrirez que c'est l'une de ces trois choses qui n'est pas en place. Maintenant, avec une Org qui s'étend partout, vous ne devez pas avoir une unité de comptabilité sur les lignes du public. Disons qu'il existe une unité de comptabilité et qu'il y a deux comptables ou deux Membres du Personnel qui s'occupent des comptes, et tout ce qu'ils font, c'est de simplement additionner les comptes et les chiffres et ainsi de suite, et additionner les comptes et les chiffres. Ils ne payent pas les débours, ils ne reçoivent pas d'argent, quelque chose comme cela, peu importe où vous les mettez. Ils ne se trouvent pas sur les lignes de flux de l'Org de manière si proche ou directe, et étant donné qu'ils ne le sont pas, on peut les mettre quelque part au fond du jardin. Donc vous pouvez vous débarrasser d'unités de cette manière.

Maintenant, la Promotion et les Publications, en considérant leurs stocks de livres et où ils rédigent leurs magazines et toutes ces sortes de choses, cela peut être enlevé des lignes du public, mais le Département 6 de l'Inscription ne peut pas l'être. Mais le Chargé des Inscriptions par Lettre peut être enlevé des lignes du public. Donc, vous l'analysez sur la base de ce que vous pouvez enlever de la ligne du public et où vous pouvez le mettre sans devenir si confus que le Département 4 de la Promotion ne soit pas à 100 mètres du Département 5 des Publications, et vous commencerez à avoir quelque chose qui tient la route, quelque chose comme la forme de la Division. Cela pourrait être dispersé à la ronde plutôt sérieusement en fait, sans vraiment bouleverser les choses, pourvu que vous utilisiez votre tête.

Donc, c'est une chose d'avoir cet organigramme sur le mur et une autre chose que de l'avoir concrètement, mais si vous ne le faites pas, l'Org ne développera aucune puissance. Il pourrait même y avoir beaucoup de mouvements frénétiques, mais parce qu'il n'y a pas de terminaux fixes, cela ne coupe pas de ligne pour développer de la puissance. Rien n'arrive, rien n'est généré, c'est ce que j'essaie de vous dire. Ce sera certainement bruyant, oh mon vieux, ce Membre du Personnel peut paraître si épuisé, il peut être si stupide, les Officiers d'Ethique pleurent à la ronde et les Officiers Commandant ou les EDs débarquent : « Qu'est-ce qui se passe avec vous ? » et finalement ils deviennent si abattus qu'ils ne bougent plus de leur bureau. Voyez ? Le Secrétaire de la Division qui pique une crise, HAS, simplement une énorme montagne de papier. *[Rires du public]* Ils travaillent, dites donc, ils travaillent, mon vieux. La quantité d'heures-homme est mesurée en litres de sueur. *[Rire]* Et ils ne produisent

pas quelque chose de sacré, la cueillette du coton, cette chose sacrée, mais la faillite. Et le secret, c'est que la forme de l'Org n'est pas tenue.

En tant que Cadre Esto, il existe un Esto sur chaque partie de cette scène, ce sont vos premières pensées. La forme de l'Org. Maintenant, un Membre du Personnel peut être très, très bouleversé en devant prendre tous ses bureaux et les déplacer ailleurs et prendre les bureaux là et les déplacer quelque part ailleurs et prendre les Fichiers Centraux et les déplacer quelque part ailleurs. Donc ne le faites pas deux fois, ne le faites pas deux fois, ne le faites qu'une seule fois. Donc vous feriez mieux d'avoir sacrément raison avant d'en mettre un en place.

Maintenant, laissez-moi vous dire que les données que je vous donne semblent très évidentes. Et pourriez-vous me dire pourquoi je dois régulièrement demander les plans de St Hill, ASHO et d'autres Orgs, m'asseoir et m'exclamer : « Oh, mon Dieu », [*Rire et rires du public*] parce que cela influence très fortement leurs stats. Vous pouvez tellement foutre en l'air la localisation spaciale dans une Org que vous pouvez la faire s'écrouler. Le public ne peut pas trouver son chemin à travers l'Org. Le public s'énervé, le Membre du Personnel ne le peut pas. [*Rire et rires du public*] C'est vraiment très joli d'avoir un tableau sur le mur montrant où se trouve chaque chose, même si vous avez des bâtiments dispersés et cette sorte de chose. Un grand tableau publique avec un joli point dessus qui dit : « Vous êtes ici. »

Ils ont commencé, une fois, à en construire un à St Hill, cela n'a jamais été fait, mais c'est toujours une idée géniale, c'était un tableau « Vous êtes ici » qui avait des petites lumières dessus et vous aviez cette lumière vive qui brillait et il y avait une rangée de boutons. Et vous poussiez un de ces boutons et une autre lumière qui correspondait à cette fonction s'allumait. Vous étiez ici, vous vouliez voir l'Officier d'Ethique, vous poussiez le bouton de l'Officier d'Ethique et la lumière s'allumait en vous désignant dans quel bâtiment il se trouvait et dans quel bureau. Maintenant, c'est de l'acheminement, et cela se trouve sous la rubrique des Formulaires d'Acheminement. Les Formulaires d'Acheminement impliquent que quelqu'un va suivre la route. Et quand vous allez en France, il est préférable pour vous d'avoir une carte Michelin, une carte touristique, qui indique les routes, et vous vous sentirez très perdu et très confus si vous n'en avez pas une. Un panneau indique St Lazare et l'autre panneau indique Nancy, vous savez, sauf qu'un plaisantin les a retournés ou ils sont tombés, [*Rire*] ou il n'y en a pas.

Je me rappelle mes premiers panneaux de signalisation sur les routes aux Etats-Unis et quelqu'un s'était, en fait, débrouillé pour faire quelques petits panneaux et les avait cloués sur des arbres de temps à autre à quelques 160 kilomètres de la Piste du Yellowstone<sup>50</sup>, qui passe du Montana à la Californie ou qui passe du Montana à l'Oregon. Et je pense que j'ai vu une douzaine d'entre eux, mais quelqu'un avait vraiment été entreprenant. La route, bien sûr, n'était rien d'autre qu'une piste de chariots qui suivait exactement la vieille route 49<sup>51</sup>, les ornières et tout le reste. Il n'y avait rien là-bas. Et on crevait un pneu tous les 50 kilomètres,

---

<sup>50</sup> **Yellowstone** : parc national des Etats-Unis, situé au nord-ouest du pays.

<sup>51</sup> **Route 49** : route qui allait du nord au sud en Californie, à l'époque de la ruée vers l'or.



c'était la durée de vie d'un pneu. C'était quand l'Amérique a commencé à se motoriser. Je ne vous ramène pas à mon enfance, je ne me préoccupe pas trop de cette enfance. J'ai eu des enfances bien plus intéressantes que celle-ci. *[Rire]* Mais je me rappelle de façon éclatante la grande joie et les VGIs qui apparaissaient dans leurs yeux quand ils apercevaient un de ces petits panneaux cabossés, abîmés, pleins de coups, cloués à un arbre. Ils n'étaient pas très fréquents. C'était un grand soulagement. Ils découvraient qu'ils n'étaient pas arrivés au Canada ou au Nevada. *[Rire]*

Le sentiment de se perdre vous fera tourner en rond et vous sortira du chemin. Si vous voulez savoir pourquoi les gens disparaissent à l'accueil, il existe deux raisons. L'une est que personne ne les reçoit et l'autre est qu'il n'y a pas de carte là pour les diriger là où l'on pourra les recevoir. Donc, c'est quelque chose de l'ordre d'une carte claire. Donc le public peut s'acheminer lui-même dans la mesure où il a un Formulaire d'Acheminement pour lequel il a une carte. Maintenant, ce n'est pas bon de donner au public un Formulaire d'Acheminement pour lequel il n'y a pas de carte. Allez de Douvres à Calais, à Paris, à Barcelone, cela indique simplement cela. Et ce gars a eu un G<sup>52</sup> ou il a eu, excusez-moi, F en géographie à l'école, vous voyez, et il ne sait pas où se trouvent ces endroits. Et c'est un grand soulagement pour lui, c'est un facteur d'ARC. Donc quand vous êtes occupé à tout arranger, rappelez-vous que le public va suivre cela et il y aura des gens qui vont suivre ceci qui n'en auront pas la foutue moindre idée, et vous aurez des gens qui se perdraient facilement dans leur propre salon. Et si vous mettez en place simplement ceci en tant que test, vous saurez alors que vous aurez vos plans d'acheminement et votre planification de la mise en place de l'acheminement à peu près corrects. Il ne pourra pas se perdre, et vous serez juste étonné ce que cela fera aux stats, la facilité, le confort, la jovialité d'une Org, ce sentiment de facilité et d'ARC et ainsi de suite.

Donc, la forme de l'Org **n'est pas** quelque chose de particulier, et ce n'est pas la signification d'une promotion d'une sorte ou d'une autre, c'est quelque chose qui change dans le concret. Et vous pouvez partir de là vers les logements pour lesquels vous pourrez payer un loyer. Vous pouvez partir de là, machines et équipement, vous pouvez partir d'ici vers les bureaux, vous pouvez partir de là vers ceci et cela. Mais pendant que vous descendez pour aller payer le loyer et les machines et les équipements et les bureaux et les approvisionnements et toutes ces sortes de choses, vous êtes dans un domaine secondaire parce que si vous avez fait la première chose de façon erronée, vous ne payerez jamais pour ces autres catégories de choses. Et c'est quelque chose qui manque de manière ordinaire et routinière dans les Orgs, et c'est vrai pour une Org de quatre Membres du Personnel aussi bien que pour une Org de deux cents. La forme d'une Org. Maintenant les gars sont à leur poste, ou ils occupent leur poste.

Maintenant, vous trouvez toutes sortes de variations de ce genre. « Nous n'avons pas beaucoup de monde et nous essayons de traiter ceci et nous avons beaucoup d'autres choses à faire, donc nous allons uniquement ouvrir les lignes du public à telle ou telle période, *bang, bang*, et nous aurons les lignes du public ouvertes juste durant cette période. » C'est un grand

---

<sup>52</sup> G, F : système de notations dans les écoles aux Etats-Unis. A est la meilleure note et F la plus mauvaise.

plan mais le public n'est pas bien programmé, les gens qui vont traverser ces lignes ne sont pas bien programmés, il va se passer des choses bizarres qui seront hors-lignes et ainsi de suite. Donc, si vous faites quelque chose comme cela, ayez une route alternative, ayez un panneau disant : « Pierrot Trucmuche, téléphone 032 513 72 20 » ou quelque chose comme ça. Il doit y avoir un autre chemin, sinon la ligne va se bloquer, parce que le public ne reste pas toujours entre ces périodes de temps et parfois, accrochez-vous, cela prend plus de temps que cela pour faire fonctionner les lignes du public.

Donc, je vais vous donner un exemple que vous n'avez pas dans l'Org, mais il existe des exemples de ce genre dans une Org. Supposons qu'il devait partir à la maison et qu'il devait prendre son certificat de naissance pour revenir et s'inscrire. Maintenant, la ligne du public était ouverte et il était le premier sur la ligne, mais le temps d'aller à North Pomona<sup>53</sup> et de revenir, les lignes du public étaient fermées. Maintenant, il est de retour et il n'avait pas noté que les lignes du public seraient fermées après 5 heures, donc il va traverser les lignes du public. Comment va-t-il traverser les lignes du public ? Eh bien, cela créera plus de Dev-T si vous ne le faites pas. C'est une Org de service.

Le gouvernement des Etats-Unis se planifie de telle manière comme étant, tout d'abord, le gouvernement U.S et viennent, ensuite, les citoyens. Quelqu'un est venu à Londres et a réorganisé l'ambassade de Londres. Oh, c'était tout à fait un administrateur, il a dû être amiral dans la marine américaine. *[Rire]* Nom d'un chien, il avait ça, tout fonctionnait bien avant cela, vous entriez, vous obteniez un service et ainsi de suite et vous sortiez, il n'y avait rien de plus à faire. Mon Dieu, vous entrez à l'intérieur, vous vous asseyez, un tas d'employés sont assis dans le coin en ne faisant rien du tout et il y a d'énormes bureaux à l'intérieur, vous ne pouvez pas les voir. Et finalement, après être resté assis une heure ou deux, vous parvenez à faire sortir le réceptionniste avec un jeu de cartes, il vous dit que leurs lignes du public n'ouvrent pas avant 14h30. C'est maintenant 11 heures. Vous revenez à 14h30 et vous découvrez que vous n'avez pas de rendez-vous parce que, voyez-vous, vous ne pouviez pas aller sur les lignes du public pour avoir un rendez-vous à moins d'avoir un rendez-vous pour aller sur les lignes du public. C'était un génie, un génie absolu. Vous noterez que leurs ambassades ont brûlé et que les services d'information ont brûlé à différents moments sur la planète, ce n'était pas dû aux habitants. *[Rire et rires du public]*

Par conséquent, la ligne du public doit être praticable, la disposition spaciale de l'Org doit être praticable, et maintenant nous nous mettons à chapeauter les gens et à nous assurer qu'ils tiennent ces postes, nous faisons en sorte qu'ils fassent le travail du poste et sortons le Dev-T de l'Org, nous nous assurons que le poste produit ce qu'il est supposé produire et *ratatatata*, nous serons sortis d'affaire, nous arrivons finalement à un point où nous pouvons vraiment avoir assez d'argent pour acheter du matériel.

OK ?

Merci.

---

<sup>53</sup> **North Pomona** : banlieue de Pomona, ville en Californie, USA.



# MAINTENIR LA FORME DE L'ORG

## PARTIE 2

7203C04, ESTO-8

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 4 mars 1972

D'accord. La forme de l'Org. La forme de l'Org. Et vous découvrirez encore et toujours tout d'abord que c'est votre considération fondamentale. Vous n'en serez jamais vraiment totalement libre à aucun moment, parce qu'une Org grandit et puis les gens veulent tout changer et tout déplacer. Et vous découvrirez que les gens du Conseil Consultatif, ou quelque chose comme cela, si vous en avez encore un, que celui qui peut parler le plus fort obtiendra normalement le plus d'espace. Et il y a de la pression, encore et encore pour obtenir cet espace-ci, pour obtenir cet espace-là.

J'ai reçu une dépêche ici l'autre jour. « J'essaye depuis une année et demi d'avoir assez d'espace administratif pour bla, bla, bla », etc., etc. C'est toujours atteindre, frapper, frapper, parce que l'espace est rare. L'espace a une très grande valeur et quand vous disposez de l'espace, ce n'est pas celui qui parle le plus fort mais c'est l'activité qui crée l'argent qui obtiendra le meilleur espace. Le CO peut avoir ou pas un grand bureau, mais assurez-vous que le Chargé des Inscriptions en ai un. C'est la réalité de la vie et celle-ci découle d'une seule chose : la forme de l'Org. Etablir l'Org. D'accord.

Vous l'établissez par rapport au véritable sol en béton ou sur le plancher. Si vous avez un énorme hangar aéronautique, vous pouvez vraiment dessiner des lignes de terrain de tennis dessus représentant les Divisions et installer, espace illimité, vous voyez, et installer les bureaux de cette... c'est tout l'espace que vous avez, installer les bureaux de cette Division dans les lignes du Département qui sont dessinées sur le sol, vous ne vous tromperiez pas. Mais malheureusement, vous ne pouvez pas faire cela. Les gens insisteront, après un moment, parce qu'ils ne pourront pas rester dans tout cet espace grand ouvert et les courants d'air qui traversent la place, pour que vous installiez des séparations et ainsi de suite. Vos séparations commenceront avec une petite corde. Parfois on utilise les meubles de classement comme séparations, et ainsi de suite.

Une place a un prix pour nous... Il y a une petite précaution à prendre. Quand vous acquérez des locaux et cette sorte de chose, soyez circonspect parce que vous pouvez obtenir une quantité d'espace tout à fait inutilisable qui paraît bonne de premier abord, mais si vous n'y regardez pas d'assez près, *wouf*. Une des choses que nous avons eue, nous avons eu une Org une fois qui avait **beaucoup** d'espace, mais tout était vertical. Vous ne pouviez pas diviser les pièces, cela aurait nécessité des cloisons de six mètres de haut et à l'instant où vous

installez des cloisons de 2 mètres 50, tout le bruit de la zone passait par-dessus les cloisons et il y avait du bruit comme dans une maison de fous. Donc il y a une limite aux types d'espace que vous pouvez utiliser.

Il existe d'autres considérations en rapport à l'acquisition d'espace et vous serez très souvent motivé, si vous vous déplacez d'ici dans d'autres fonctions d'établissement, vous serez motivé parfois par l'acquisition de nouveaux espaces. Si l'espace que vous acquérez est trop coûteux, l'Org ne sera pas capable de survivre, elle deviendra insolvable. Et par conséquent vous aurez toujours un problème difficile par rapport à cela.

La zone Pacifique est devenue insolvable sur l'espace... sur trois choses. L'espace, les chèques postulés<sup>54</sup> qui ont continuellement été rapportés comme étant valides alors qu'ils ne l'étaient pas, et à propos des effectifs. Et la raison pour laquelle ils ont eu des problèmes de personnel a été que personne ne les avait vraiment chapeautés à la dure et n'avait maintenu cette forme dans l'Org.

Maintenant, vous pouvez obtenir un... très facilement obtenir une zone avec énormément de personnel qui semble requérir une énorme quantité d'espace parce que vous avez beaucoup de personnel. Eh bien, c'est très intéressant, cela peut être ou non vrai. Donc, vous pouvez parfois vous faire escroquer. Vous voyez que cette Org a 156 Membres du Personnel ou quelque chose comme cela, et ils ont besoin, de manière évidente, d'une énorme quantité d'espace. Pour l'amour de Dieu, regardez leurs stats et production. Ils ne font peut-être pas la production d'une Org de 30 personnes. Nous avons une Org qui fait cela maintenant, elle est appelée l'Org de Los Angeles. Le personnel de l'Org déborde de tous les côtés, en ne produisant rien. Il y a beaucoup de Dev-T. Et l'Action<sup>55</sup> est allé là-bas. Leur situation a souffert, au fait, de quelqu'un qui a originé un Effectif<sup>56</sup>, qui n'avait pas été approuvé depuis un poste qui n'avait pas l'autorisation de le faire et l'avait expédié là-bas aux idiots qui ne l'avait pas demandé. Cela a pratiquement changé chaque poste sur la ligne.

Je pense que si quelqu'un était sorti dans la rue et leur avait amené un Effectif, ils l'auraient pris. Et ils l'ont installé et cela les a embrouillés et il y a eu des chaises musicales dans toute l'Org et nous ne pouvions pas comprendre pourquoi cela était arrivé. Nous sommes finalement remontés à un Membre du Personnel non autorisé faisant un Effectif qui n'était pas approuvé qui se faisait passer pour un Organigramme. Ce n'était pas un Organigramme, c'était un Effectif. L'Effectif est ce que vous essayez d'ajuster à une Org, si vous le pouvez, ce n'est pas un Organigramme.

---

<sup>54</sup> **Chèques postulés** : une personne fait un chèque alors qu'elle n'a pas l'argent. On espère (postulat) qu'elle pourra couvrir le chèque. Voir également le dictionnaire administratif : Postulate Checks en anglais

<sup>55</sup> **Action** : Bureau d'Action : quand une Org a des problèmes (statistiques basses) le Bureau d'Action de Flag prend les commandes. Il envoie des missions dans les Orgs pour gérer la situation. Voir également le dictionnaire administratif : Action Bureau en anglais.

<sup>56</sup> **Effectif** : un Effectif est la liste complète des postes et où ils se trouvent sur l'Organigramme. La quantité maximale de personnel autorisé à des postes permanents dans une organisation. Voir également le dictionnaire administratif : Complement en anglais.

Il y a vraiment trois formes d'Organigramme. Il existe l'Organigramme fonctionnel, l'Organigramme des fonctions. Et puis il y a l'Organigramme des postes et puis l'Organigramme des Effectifs. Et vous ne pouvez pas faire l'un sans faire l'autre. Et vous n'en avez pas entendu parler dans les Règlements, je vous en parle maintenant. Il y a ce que vous appelez un tableau des **fonctions** sur lequel vous avez fait la liste de chaque fonction connue des hommes et des bêtes qui a déjà été pratiqué par une de ces Divisions. Peu importe si c'est une Org de trois personnes, ces fonctions seront utilisées tôt ou tard. C'est un tableau des fonctions et c'est la première forme d'un tableau.

La seconde forme de votre tableau est un tableau des postes, ce qui veut dire les **postes** de l'Org exprimés en tant que postes. Mon Dieu, non, il n'y a pas de noms dessus. Ne faites pas l'erreur numéro une de l'Etablissement qui surpasse toutes les erreurs. Un espace blanc sur l'Organigramme ne signifie pas que l'on doive y inscrire un nom. C'est l'erreur la plus **sérieuse** que vous pourriez faire en tant qu'Officier d'Etablissement. Vous pouvez vous faire avoir encore et encore. Vous découvrirez, ceci se trouve dans les Règlements, **pour l'amour de Dieu**, ne faites pas cela. Il y a un nom de poste, donc, immédiatement quelqu'un dit : « Eh bien, le nom du poste est là, il doit y avoir un nom là, donc nous inscrivons le nom d'une personne dessus, et nous avons ces autres noms vides, nous y mettons des noms, et nous mettrons simplement ces personnes là, nous les mettrons là et nous posterons cela, et nous aurons 125 noms, donc nous aurons 125 espaces, donc nous mettrons 125 noms. » *[Rires du public]* Oh, vous seriez surpris, je pense que c'est de cette manière qu'ils installent habituellement les postes.

Maintenant, c'est un tableau de postes et il peut y avoir des trous sous ces noms pour indiquer quelque chose dessus, mais ce ne sont que des postes. Maintenant vous avez les fonctions, vous avez maintenant les postes. Il peut y avoir deux tableaux entièrement différents mais ils doivent correspondre. Maintenant vous avez le tableau des Effectifs. Et celui-ci pose cette question : « **Qui** est doublement chapeauté et combien de postes sont tenus depuis le dessus et **combien** de postes sont vides ? » et vous faites cela par charge de travail. Et pour la première fois, vous vous trouvez dans la position idéale pour être capable d'agencer une Org par la charge de travail. Eh bien, je vais vous montrer un exemple, vous avez un Secrétaire du Succès ou un responsable du Succès, un préposé au Succès, il est assis là. Maintenant, quelqu'un passe toutes les demi-heures, ou toutes les vingt minutes ou à d'autres moments, et la personne écrit une Lettre de Succès, il met les gens à l'électromètre et pose des questions. Vous êtes en mesure de voir cela.

Maintenant, vous pouvez aussi avoir un Responsable de Test et un Calculateur de Test. A ce point-là, vous cessez d'avoir un Calculateur de Test, ceux-ci sont donc calculés par le Préposé au Succès. Il se fait chapeauter rapidement. Et si vous avez ce type de Membre du Personnel, il fait aussi les tests. Comprenez-vous ? Agencement de la charge. Maintenant, la charge est proportionnelle à la quantité de clients qui passent dans l'Organisation, ce n'est pas proportionnel à la grandeur de l'Organigramme. Donc c'est de cette façon que les Orgs ont trop de personnel. Donc il existe trois tableaux : fonction, poste, Effectif.

L'Effectif signifie la liste des noms des gens et officiers sur un bateau, mais c'est le seul mot en anglais qui dit ce que cela veut dire, parce que c'est le nombre autorisé d'officiers et d'hommes admis sur un bateau. Je pense que l'armée l'a emprunté et je pense que parfois,

peut-être, que l'armée s'y réfère... Non, l'armée a un autre terme. Cela s'appelle... un ordre, il y a un autre, il y a un autre terme, c'est deux ou trois mots mis ensemble. Cela veut dire la même chose que l'Effectif. Cela signifie le tableau de l'organisation, il se trouve sur le tableau d'une organisation, oui, et ainsi de suite, mais le mot Effectif convient. Et cela signifie la quantité de gars que vous êtes autorisé à avoir. Mais ce n'est pas parce que vous êtes autorisé à avoir ces gars que ces derniers sont les seuls gars que vous avez. Le mot est très mal compris. Il est utilisé habituellement comme quelque chose que l'on doit essayer d'ajuster. Maintenant, si vous avez une zone avec trop de personnel, nous dirons un Effectif maximum autorisé.

Maintenant, l'erreur qui est faite, quand vous voyez un tableau des Effectifs, est de mettre quelqu'un sur un **poste** sur le tableau. Un tableau des fonctions n'a pas de poste inscrit dessus, un tableau des postes n'a pas de noms dessus, et un Effectif n'a pas de poste, de nom ou de fonction dessus. Cela dit : Dissem, quatre ; ou cela dit : Département Quatre, trois. Vous comprenez ? Donc, parce qu'il n'a pas été séparé et différencié clairement et parce qu'il n'a pas été complètement compris, de nombreuses erreurs sont arrivées à cause de cela. Donc, ils ont mélangé le tableau des fonctions avec un Effectif, et ils ont mélangé un tableau des postes avec l'Effectif, et ils ont mélangé ceci et cela, et ils se sont magnifiquement embrouillés. Maintenant vous dites : « Eh bien, quel est l'organigramme qui se trouve sur le mur ? »

C'est ce qu'on appelle un compromis. *[Rire et rires du public]* Et cela prend une partie des fonctions, cela prend le poste principal et utilise l'Effectif. Et c'est le tableau express. Si vous ne réalisez pas qu'un Organigramme a trois tableaux et qu'ils ont été *Hobson-Jobsoned*<sup>57</sup> quand ils ont été rassemblés et *Hobson-Jobson* veut dire que, c'est la façon dont les troupes britanniques ont modifié le langage *[Rire]* de ce qu'ils prenaient pour de l'indien. *[Rire]* C'est la façon de mettre ces trois tableaux ensemble et de les accrochez là pour qu'ils soient plus ou moins sensés ; et que vous puissiez dire : « C'est notre Organigramme. » Quand vous le regardez, réalisez toujours que vous regardez trois Organigrammes, ceci est terriblement susceptible de changer et de s'ajuster et c'est très dangereux, parce que les Membres du Personnel pourraient alors avoir l'idée de ce qu'est leur poste. Si un gars tient le poste de D of P et de Tech Sec, il est posté en tant que Tech Sec et il est posté en tant que D of P. Vous suivez ? Son nom est inscrit deux fois, si ce sont les postes principaux qui doivent être tenus. Donc vous pouvez avoir... Un des tableaux amusants que j'ai vu au tout début, il n'y avait que trois gars dans l'Org et ils avaient fait un tableau de 3 mètres et, les pauvres, ils avaient mis leurs noms sur tous les points où ils tenaient les postes. Leurs noms étaient répétés à peu près 200 fois sur l'Organigramme. *[Rire et rires du public]* Mais ils avaient compris l'idée.

Maintenant, vos ajustements d'un Organigramme, alors, sont les ajustements de ces trois tableaux. Une Org peut soudainement acquérir des fonctions supplémentaires dont vous ignoriez l'existence, et vous pouvez en perdre quelques-unes. Tel ou tel cours va alors s'arrêter

---

<sup>57</sup> **Hobson-Jobson** : A la fin des années 1800, les troupes britanniques qui étaient stationnés en Inde entendirent ces mots : « O Hasan, O Husain ! » (une plainte rituelle pour Hasan et Husain qui étaient les petits-fils de Mahommet, tués sur le champ de bataille). Les Britanniques les ont déformés en « Hobson-Jobson ». Le mot en est venu à signifier une déformation d'un mot ou d'une expression.

ou fermer ou être transféré ailleurs, et soudainement vous perdez ces fonctions. Eh bien, cela requiert un ajustement de l'Organigramme, mais rappelez-vous quel tableau ajuster, vous ajustez le tableau des fonctions. Maintenant, ce tableau des fonctions va créer une différence dans le tableau des postes.

Une de choses les plus drôles que vous pourriez une fois voir est l'une des ces bases navales ou une base d'opéra de l'espace après que la flotte est partie et a été battue ou quelque chose du genre. Gibraltar se trouve dans cette condition. Mon Dieu, il y a un amiral, il y a des capitaines, il y a des chefs d'ordonnance, il y a des ports et il y a blablabla, et il y a un organigramme qui vous rendrait absolument dingue. Et cela a servi une fois à la flotte britannique, qui était la meilleure au monde, qui est réduite maintenant à deux corvettes et une guigie rouillée. Oh, je pense qu'ils ont encore un porte-avions ou quelque chose comme ça. Ils ont quelques sous-marins, nous en avons vu un passer rapidement l'autre jour et je pense que les Etats-Unis leur ont donné quelques sous-marins nucléaires. Mais ce n'est pas une flotte. *[Rire]*

Vous savez, vous voyez une flotte comme la flotte britannique l'était, vous preniez une paire de jumelles et aussi loin que vous pouviez voir, eh bien, vous voyiez les cheminées des bateaux de guerre qui fumaient au loin, sur l'horizon lointain, un jour très, très ensoleillé, il y avait une escadre. C'est pourquoi le port de Gibraltar avait un organigramme pour le gérer. Il y a toujours un organigramme. Gibraltar **meurt d'envie** d'avoir du trafic commercial, **meurt d'envie** de faire quelque chose pour aider la population qui a maintenant été isolée par l'Espagne, vous voyez que ce n'est plus une île, mais elle pense qu'elle est une île. Elle fait partie de l'Espagne, un pays directement relié par la terre à l'Espagne et les Espagnols en ont marre, donc ils l'encerclent. Ils essaient de le faire depuis à peu près 17 ans. Et dans tout ce grand port, Gibraltar, il n'y a plus de bateaux de guerre et ainsi de suite, tout est réservé pour la marine, *[Rire]* et le trafic commercial est parfois autorisé dans l'enclos des destroyers qui se trouve en bas du port. Et il y a la place là-bas pour trois ou quatre ferry-boats. Réservé à la flotte britannique, salut la Grande Bretagne. *[Rires du public] Bong*. Mais il est certain qu'elle a un sacré organigramme et qu'elle occupe une sacrée place.

« Donc, nous allons simplement fermer les cours A, B et C, il n'y aura plus d'enseignement. » Ne vous faites jamais prendre, ne vous faites jamais attraper en laissant cet espace libre encore et encore sans retracer vos positions spatiales. « Nous n'allons plus avoir cette ligne particulière dans cette organisation particulière. » Donc, ne laissez pas un Responsable pour la ligne et ne laissez pas le réceptionniste de la ligne de cette Division spéciale qui avait été créée, enlevez-les et mettez-les à produire parce qu'ils deviendront bientôt une des sources les plus avides de Dev-T dont vous avez jamais entendu parler. Ils n'ont plus rien à faire. L'espace commence aussi à aspirer les choses. Toutes les poubelles que personne ne sait où mettre, seront jetées dans cet espace. « Eh bien, il y a des machines que nous n'avons plus et donc nous n'utilisons plus ceci », et cela reste là au milieu de ce qui fut autrefois une salle de cours ou quelque chose comme ça.

Maintenant, en échouant à repérer alors ce qui s'est passé dans l'Org et en échouant à ajuster votre trafic, vous pouvez soudainement empêcher les stats de monter, parce que les sections qui génèrent des revenus dans l'Org et les fonctions qui génèrent les revenus de l'Org ne seront plus capables de fonctionner, parce elles n'auront plus assez d'espace. Cependant, il



y a encore de l'expansion, vous trouverez cependant par ici qu'il y a de l'espace alloué qui n'a plus été utilisé depuis la guerre de 1812<sup>58</sup>. Vous comprenez ? Ce qui est drôle, c'est qu'il y aura aussi des gens qui défendront cela, [*Rires du public*] c'est l'une des choses les plus remarquables.

Maintenant, de la même manière, déplacer une Org d'une ville à une autre, si vous avez jamais essayé ça, ne le faites pas. Essayer de fermer une Org est la situation la plus chère, difficile et bouleversante à traverser dans votre vie. Maintenant, je n'exagère pas du tout. Cela prend des années. Vous ne le croiriez pas, mais cela prend des années. Vous dites : « Eh bien, cette Org est finie, nous allons transférer tout le monde de l'autre côté de la rivière, cette Org est finie, nous n'allons plus rien faire avec cette Org. » Le temps passe. L'Org que vous déplacez ou que vous essayez de déplacer, ou quelque chose comme ça ; ce n'est pas une partie d'une Org dont je vous parle maintenant, je vous parle de déplacer une Org au complet, mais ceci peut aussi s'appliquer à l'évacuation de quelques bâtiments ; cela a tendance à persister. Maintenant, en essayant de fermer une Org complète, c'est, c'est quelque chose du genre [*Rire*] de lui tirer dessus, vous le frappez la tête avec une hache, vous lui donnez des coups de pied et vous le jetez dans la rivière et il est toujours vivant. C'est comme Raspoutine<sup>59</sup>, le moine qu'ils ne pouvaient pas tuer.

Que diable, alors, est cette chose, qu'est-ce que c'est ? Eh bien, pourquoi une Org voudrait-elle opérer comme ceci ? Pourquoi une section voudrait-elle opérer comme cela ? Pourquoi voudrait... ce paquet de cours que vous n'enseignez plus, pourquoi survit-il et pourquoi continue-t-il à persister ? Pourquoi conserve-t-il son propre espace et ses fonctions désuètes ? Parce qu'il y a quelque chose de **vivant** à ce sujet, et je ne vais pas être gnangnan, non plus. Des tas de gens se rappellent que c'était là, beaucoup de personnes pensent à ceci comme étant à cette place, et un tas de gens continue plus ou moins à le mettre là. Et quand vous changez radicalement la forme de l'Organigramme, vous vous heurtez à cela. Les gens sont encore en train d'essayer de fonctionner avec le vieil Organigramme, ils n'apprennent pas le nouveau et vous ne pouvez pas mettre en place le nouveau, non plus. Très désordonnant.

Une des choses à faire est de revenir et de découvrir ce que faisait l'ancien. Mais, une fois que vous avez établi la forme de l'Org et que vous avez vraiment travaillé pour l'établir, la possibilité de l'éliminer est, en fait, très faible. Cela ne se désétablit pas facilement. Cela peut devenir enturbulé, cela peut devenir confus, les stats peuvent descendre, les revenus peuvent s'arrêter, un tas d'autres choses peuvent survenir, mais le désétablissement est très difficile. Cela continuera même probablement à survivre dans quelques fichiers ou archives d'avocats pendant des années, des années et des années. Un de nos feux, non regrettés ennemis avait une corporation en Ecosse et ils ont déménagé un peu hystériquement depuis la Suisse, nous avons commencé à nous intéresser à eux, et ils ont déménagé et se sont installés en Ecosse et puis ils ont déménagé et ils sont partis quelque part ailleurs dans le monde. Mais ils n'avaient pas vraiment été capables de déménager depuis la Suisse et ils n'avaient pas vraiment été

---

<sup>58</sup> **Guerre de 1812** : guerre ayant opposé les Anglais aux Américains de 1812 à 1815.

<sup>59</sup> **Raspoutine** : pèlerin, mystique et guérisseur russe (env.1869-1916). Conseiller très influent de la tsarine. Il fut assassiné par des aristocrates, empoisonné au cyanure, puis fusillé et finalement jeté dans un fleuve gelé. Le poison et la première balle furent inefficaces.

capables de déménager depuis l'Ecosse, ils vivent encore cela et ils n'étaient pas vraiment bien établis. Ils étaient bien établis en Suisse, si bien établis en Suisse qu'aucune autre org du même nom ne pourrait s'établir en Suisse maintenant, parce que l'Etat croit encore qu'ils y sont et que vous ne pourrez pas le convaincre qu'ils ne sont plus là. Nous l'avons déjà vérifié. Donc vous avez une sorte de propre vie indépendante pour quelque chose qui est très bien établi, donc vous commencez à faire l'imbécile avec ça et cela vous frappe en retour. Et cela ne frappe en retour que dans les souvenirs des gens, vous voyez, il n'y a pas de vie de thétan ici. C'est encore dans la mémoire des gens, c'est encore dans la façon de s'entraîner des gens, c'est encore chez les gens de cette manière-ci et de cette façon-la, et dans cette mesure, cela a de la vie.

Donc, quand vous commencez à taper durement sur quelque chose, supposez que c'est plutôt correct. Donc, un jour ou deux d'étude, d'étude **sérieuse** sur ce que vous allez faire avec cette Division, c'est du temps très, très convenablement utilisé. Ce n'est pas de la gestion à la va-vite sur une dépêche arrivant par hasard sur votre bureau, c'est un aller regarder, c'est parler à, c'est inspecter les fonctions et le trafic, c'est une inspection des lignes de flux. Est-ce que cela dérange quoi que ce soit, comme une ligne de flux du public ? Est-ce que cela dérange les lignes des dépêches ? Y a-t-il d'autres fonctions ? Déplacez-vous et voyez les gens et les gens et les gens, parlez-leur et discutez-en encore avec eux. Ce **n'est pas** quelque chose que vous faites sur un coup de tête. Et c'est de cette façon que tout part de travers parce que les gens disent : « Oh, arrangeons, arrangeons ce lieu », et ainsi de suite, et quelqu'un offre quelques bureaux et ainsi de suite, et puis c'est un **sacré** bazar et ensuite il est presque impossible d'établir. Mais alors, finalement, cela se retrouve dans ce méli-mélo solidifié et vous continuez ensuite et vous essayez de régler cela et cela vous retombe dessus et ça ne marche pas, et, la vache.

Mais l'usage veut que la dépêche arrive à toute allure sur le bureau de quelqu'un et qu'elle dise : « OK, établis l'espace d'admin pour les auditeurs, sous la cheminée à tribord. » Et ainsi de suite. « OK, *wouhouuu*. [Rires du public] OK, *wouhouuu*. » Cela me rappelle la plaque que le président Truman<sup>60</sup> avait eu, supposément, sur son bureau : « The buck stops here. » (En français : « J'en prends la responsabilité. », ndt.) Passing the buck (Refiler la responsabilité, ndt.) est un viel américanisme qui signifie transmettre la responsabilité d'une décision ou d'une action à quelqu'un d'autre, éviter de prendre une responsabilité ou rejeter la faute, dire : « Tu l'as tué. » « Non, je ne l'ai pas fait, il l'a fait. » C'est rejeter la faute. Donc la plaque sur son bureau disait : « J'en prends la responsabilité. » Ce n'était pas un très bon administrateur, pas vrai ? La plaque sur son bureau aurait dû dire : « La responsabilité a été prise il y a longtemps avant d'arriver là, voyez votre Officier d'Ethique local. » [Rire et rires du public] Ce traitement « *Wouhouuu* » est quelque chose qui vous fatiguera parce que ça vous tapera sur les nerfs. Les gens diront : « Hé, tu sais, ce truc-là, il avait reçu l'accord du Tech Sec. » « Oh, c'est vrai, c'est vrai ? Qu'est-ce qui avait reçu l'accord du Tech Sec ? »

Laissez-moi vous donner un truc. Gardez le plan de l'espace ou l'ordre ou le transfert de personnel derrière vous et vérifiez un de ces OK provisoires que vous voyez dessus, et dites-vous d'aller voir, par exemple, le Tech Sec et dites-lui : « Bien, qui as-tu autorisé à être

---

<sup>60</sup> **Truman** : Harry S. Truman (1884-1972). Président des Etats-Unis de 1945 à 1953

transféré hier ? » « Eh bien, Joe, qui, quoi ? » « Tu as autorisé un transfert hier, tu as transféré quelques personnes. Pour qui as-tu autorisé le transfert ? » « Oh, je ne m'en rappelle plus. » Vous êtes en face d'un « *wouhouuu !* » [Rire] Le morceau de papier se retrouve dans sa corbeille, la chose à faire est de faire *bong, wouhouuu, wouhouuu, wouhouuu !* Le maître incontesté du *wouhouuu* que nous avons eu dans le passé était Joe VonStaden. Cela lui a coûté plus de postes que vous ne pourriez en compter. C'était un risque absolu de souffrances de l'avoir sur une ligne. Si vous l'aviez comme intermédiaire quelque part entre un échelon bas et un échelon haut et ainsi de suite, tout ce qu'il avait était *wouhouuu*. [Rire] Vous en trouverez par ci par là et ils ne sauront pas à quoi ils ont donné leur accord. En d'autres mots, c'est un abus d'autorité. Et il est temps pour vous de désétablir cela.

Maintenant, j'étudierai la situation du personnel, je l'inspecterai, j'enverrai même un Messenger ou j'irai voir, ou je demanderai les dossiers du personnel et si il semble qu'il puisse y avoir quelque chose de vaguement possible, et qu'il semble que cela ne va pas tout détruire, eh bien, je donnerai mon autorisation. Et même alors, à peu près un tiers d'entre elles va provoquer un petit bouleversement quelque part, plus ou moins grand. C'est très risqué. Vous ne faites pas cela facilement. Maintenant, quand les gens qui ont de l'autorité dans une organisation donnent les autorisations pour l'espace, le personnel, les Bons d'Achats (PO en anglais), la promotion, pour ceci et cela sur une base de *wouhouuu*, vous allez vous retrouver très, très rapidement sans Etablissement. Et la forme de l'Org va devenir malléable et cette Org va commencer à **mourir** parce que personne ne va prendre aucune responsabilité du tout pour elle. Tout est *wouhouuu*. Et c'est la façon dont votre arrangement spatial se détruit. « Puis-je avoir un bureau privé ? » Oh bien, Mary Ann est une jolie petite nénéte : « OK, c'est bien, *ooh wouhouuu !* »

Maintenant, vous découvrirez soudainement que vous n'avez plus d'espace pour le cours de Classe VI et vous dites : « Qu'est-il arrivé ? » Et quelqu'un vous dit : « Oh bien, tout a été autorisé par l'Assistant du Directeur Exécutif. » Vous dites : « Bien, c'est bien, parce que c'est moi qui autorise le Comité d'Evidence. » [Rire et rires du public] Mais il doit vraiment y avoir une charge de *wouhouuu*. Vous travaillez comme un fou, vous travaillez depuis des semaines et des semaines pour établir ceci et pour tout résoudre et avoir votre ligne pour le public et soudainement vous découvrez que les ingénieurs ont reçu l'autorisation de stocker l'arbre de transmission de rechange au milieu du couloir ; et pas seulement cela, ils l'ont déjà mis là. [Rire et rires du public] Toute la matinée, les gens du Succès se sont dit : « Je me demande pourquoi nous ne voyons personne ? » [Rire] Vous allez voir pourquoi et vous découvrez cette horrible chose. Eh bien, ne pensez pas sur-le-champ : « Ces imbéciles *mo-wa ouahouahouah*. » Au diable cela. La raison en est que quelqu'un a dit *wouhouuu*. Soit quelqu'un a agi sans aucune autorité d'aucune sorte, soit quelqu'un a autorisé quelque chose sans faire attention. Et une autorisation prise sans faire attention n'est pas la meilleure défense dans un Comité d'Evidence. C'est de la négligence d'un devoir, un échec à exercer sa propre circonspection, en autorisant le *ouahouahouah*. Vous faites en sorte que le gars n'autorise plus rien et probablement, si c'est le genre de gars qu'il a été, vous feriez mieux. [Rire]

Donc, la forme de votre Org va se détériorer sur des choses comme les chaises musicales, changements d'espace. Nous connaissons tout à propos des chaises musicales, vous avez pleins de Règlements, mais vous n'avez pas de Règlements en ce qui concerne les

changements d'espace, sur l'échec à fournir du ravitaillement, sur les Bons d'Achats urgents, les Bons d'Achats urgents, les Bons d'Achats urgents ; et soudainement, vous n'avez plus d'allocation. Maintenant, qu'allons-nous faire ? « Eh bien, c'est très facile, nous n'achèterons simplement pas de nourriture pour l'équipage cette semaine. » C'est la façon facile de résoudre cela, pas vrai ? Vous découvrirez que derrière ceci se trouve quelques affaires du genre *wouhouuuu*. Des autorisations stupides, en d'autres mots, ont simplement bloqué les travaux parce qu'ils n'étaient pas fait en accord avec un plan.

Maintenant, ce qu'une réunion devrait relever et ce qu'une réunion devrait faire, c'est de faire accepter les différences. Mais une réunion peut aussi partir en *wouhouuuu*. Concilier les différents points de vue, concilier les différents arguments et ainsi de suite, et c'est réellement tout ce qui ressortira vraiment d'une réunion. Maintenant, je ne vais pas vous parler des réunions à l'instant, mais c'est là où les choses ont tendance à être suspendues ou à être autorisées bêtement ou quelque chose comme ça. La planification de ces choses doit être bonne et avant de voir un quelconque grand changement, il est correct que vous n'ayez pas l'autorisation de le faire, mais que vous vous assuriez d'avoir une situation, une enquête, un Pourquoi, des stats, la Scène Idéale et un programme de gestion, qui a vraiment été soumis à une observation, donc que toutes les autres choses ont été traitées. Et si cela se casse la figure, vous convoquez tout de suite une réunion. Il y a quelque chose d'erroné avec cela. La Série sur les Données numéro 24 vous dira comment... comment reprogrammer quelque chose qui indique que le Pourquoi est faux, ou quelque chose qui dérange trop se retrouvera sous la même rubrique. Cette chose, vous ne pouvez pas la faire, c'est tout, vous ne pouvez pas faire cette chose, ce n'est pas possible. Si cela a affaire avec l'Organigramme, si cela a affaire avec les postes, si cela a affaire avec les Effectifs, si cela a affaire avec les fonctions, si cela a affaire avec les dépenses importantes de matériels et des choses comme ça, ce n'est pas approuvé à la légère. Et si soudainement ces choses se présentent, il y a un non-sens qui surgit sur cette ligne ou quelque chose comme ça, amenez-les directement à une réunion. Je vous parlerai des réunions une autre fois, c'est-à-dire quelles réunions existent. Mais la fonction propre d'une réunion est l'arbitrage et l'accord sur des points qui sont déjà controversés.

Les réunions ne prennent presque **jamais** de décisions. N'en attendez pas ; les gens continuent à attendre que les réunions prennent des décisions ou originent une décision, et, bien sûr, elles n'en prennent pas. Ce sont des mécanismes d'arbitrage en fait, ou des mécanismes d'informations ; informations, distribution de devoirs, informer, collecter les informations, vous pouvez faire cela.

Mais la fonction exécutive d'une réunion et ainsi de suite est la raison pour laquelle la démocratie a tant de problèmes à fonctionner. Le Congrès est un groupe exécutif, une réunion qui essaye de prendre une décision collective. Et il n'y a pas un gars là-bas qui a une connaissance suffisante du sujet qu'il... du sujet sur lequel ils prennent une décision, pour prendre une décision sensée ; donc les décisions prises sont stupides. « Chaque homme, femme et enfant dans le pays en dessous de... 95 ans doit immédiatement recevoir 8642 dollars par mois. Je pense que cela va me faire élire. » Vous savez, faux Pourquoi, fausse solution, banqueroute ; les 8642 dollars achètent maintenant une demi miche de pain. L'inflation crève le plafond, le déséquilibre de la situation est trop important pour que quiconque s'en remette. Il y a certains organismes gouvernementaux comme cela, ils

atteindront finalement un point de non-retour. Ils atteignent facilement un point de non-retour sur un plan national. Et c'est juste des décisions stupides comme : « Prenons tout l'espace pour les services et convertissons-le en pièce de tri » ou « Faisons ceci ou cela, une chose ou une autre. » Et c'est ces petites choses, ces petites choses finissent dans le mur. « Transfère Jeanne Dupont, transfère Jacques Durant, pourvois le poste avec Paul », et ce que vous devez savoir ensuite, c'est que vous regardez quelque chose qui va s'enfoncer dans de terribles sables mouvants, parce qu'il y a simplement beaucoup trop d'actions non planifiées.

Donc, je vais vous donner le point que vous utiliserez toujours pour adapter tout autre planification. C'est la forme de l'Org.

Merci.

OK.



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 28 JUILLET 1972

Repolycopier

*Série sur les Cadres n°16*

*Série sur l'Organisation n°32*

*Série de l'Officier d'Etablissement n°26*

## ÉTABLIR, MAINTENIR LA FORME DE L'ORG

Si une personne ne sachant pas jouer du piano s'asseyait à un piano et frappait les touches au hasard, elle n'en tirerait aucune harmonie. Elle n'obtiendrait que du bruit.

Si le Chef de Division donnait des ordres à son personnel sans tenir compte des postes ou des fonctions, cela provoquerait de la confusion et du bruit.

Voilà pourquoi nous disons qu'un Chef de Division « ne sait pas jouer du piano », lorsqu'il en connaît si peu sur la forme de l'Org qu'il la viole continuellement, en donnant à son personnel des tâches qui ne correspondent pas à leur Casquette ou à leur poste.

Mais, même si on sait jouer du piano, il faut au moins en avoir un pour en jouer.

## LES SPÉCIALISTES

Chaque Membre du Personnel d'une Org est un spécialiste dans une ou plusieurs fonctions similaires. Ce sont ses spécialités.

S'il est complètement formé pour les faire, on dit qu'il est **chapeauté**.

L'ensemble des spécialités, correctement agencées et pleinement appliquées, constitue la production entière de l'Org.

Les lignes, les actions, les espaces, les flux élaborés et contrôlés par les spécialistes dans chaque fonction individuelle composent donc la forme de l'Org.

Ces spécialistes sont groupés en Départements qui possèdent certaines actions en commun.

Les Départements ayant des fonctions similaires sont groupés en Divisions.

Les Divisions se combinent pour donner la forme complète de l'Org.

C'est bien moins complexe qu'il n'y paraît. Ce serait très compliqué et déroutant s'il n'y avait pas de Divisions, Départements et actions spécialisées. Sans cela, vous auriez du bruit, une production et un revenu très limités et obtenus avec de grands efforts.

Prenez comme exemple un théâtre. Il existe des personnes qui font la publicité pour le théâtre, ce sont les personnes des Relations Publiques. Elles sont chapeautées pour obtenir de la publicité et donner envie aux gens d'aller voir la pièce. Appelez-les la Division du PR. Il y a les producteurs et les metteurs en scène ; ils sont chapeautés pour mettre sur pied une représentation et faire en sorte qu'elle ait bien lieu.

Appelez-les la Division de Production. Il y a les acteurs et les musiciens. Appelez-les la Division des Artistes. Il y a les accessoiristes, ils sont chapeautés pour avoir les costumes et les accessoires nécessaires. Appelez-les la Division des Accessoires. Il y a les machinistes, les électriciens et les hommes de plateau. Appelez-les la Division de la Scène. Il y a les vendeurs de tickets, ceux qui manipulent l'argent et ceux qui payent les factures et les salaires. Ils sont chapeautés sur l'argent et la vente. Appelez-les la Division des Finances. Il y a les personnes qui nettoient le théâtre, conduisent les gens à leur siège et canalisent les foules. Appelez-les la Division de la Salle. Et il y a les impresarios, les auteurs dramatiques, les auteurs de la musique et les commanditaires. Appelez-les grosso modo la Division des Cadres.

Maintenant, aussi longtemps qu'ils connaissent leur Organigramme, que leurs flux sont tracés, qu'ils sont chapeautés pour leur travail et font du bon boulot, même une pièce à moitié bonne peut être viable.

Mais jetez l'Organigramme, ne respectez pas les flux, ne chapeutez pas les gens, et alors même un scénario brillant et une merveilleuse musique seront joués devant une salle vide et ce sera la faillite.

Pourquoi ? Parce que la forme de l'organisation n'est pas maintenue. Un producteur inexpert et non chapeauté demandera aux machinistes de vendre des tickets, aux acteurs d'écrire de la musique, aux financiers de montrer les fauteuils aux spectateurs.

Il pourrait effectivement faire cela, s'il ne savait pas qui étaient les gens et quels étaient leurs Chapeaux.

Et cela donnerait du bruit et de la confusion, même s'il n'y avait pas de protestations.

Les gens se gêneraient mutuellement et la représentation paraîtrait tellement chaotique au public qu'il l'éviterait en masse.

## **ACTION DE L'ESTO**

Maintenant, que devrait faire un ESTO (ou un Directeur Exécutif) avec, disons, une compagnie de théâtre amateur, dilettante, sur le point de s'enliser.

La moitié des gens l'auraient probablement déjà quittée. Et même s'il restait du monde dans la compagnie, il lui en faudrait sûrement plus.

La toute première action serait d'appliquer le n° 16 de la Série de l'ESTO aux hommes qui dirigent, afin de gagner de l'argent rapidement.

La première action d'organisation serait d'ouvrir grand la porte de l'embauche. On commencerait en sortant de la publicité de recrutement, et on mettrait quelqu'un là pour inscrire les gens qui viendraient se faire embaucher (pas pour faire passer des tests, des



auditions ou vérifier les références, mais juste pour inscrire les gens). La prochaine action serait de faire un plan des flux du public et de l'argent. Ainsi on peut voir l'extension de la forme de l'Org. Ensuite des horaires.

L'action suivante serait un Organigramme. Pas un travail de trois semaines (il me faut deux heures pour en dessiner un avec un marqueur) **et faites-le afficher.**

On prend ensuite le Chef de chacune de ces Divisions et on le chapeaute sur ce que sa Division est supposée faire, et on lui dit de le faire. **Maintenant.**

Vous réalisez puis affichez le plan des flux, l'Organigramme et le plan de localisation des terminaux à un endroit où la compagnie entière peut les voir.

Faites faire de l'école chinoise sur le plan des lignes, pour montrer aux gens ce qu'ils sont en train de faire et ce qui doit être fait.

Faites faire de l'école chinoise sur l'Organigramme, en présentant chaque personne inscrite dessus et entraînez les gens à répéter ce qu'elle fait et qui elle est.

Vous faites faire de l'école chinoise sur les endroits où on doit trouver chacune de ces personnes (et ses fonctions).

Vous obtenez un accord sur les horaires.

Vous avez maintenant un groupe qui connaît la spécialité de chacun et qui sait ce qui est attendu de chaque membre.

Vous obtenez du patron de toute la compagnie qu'il travaille avec les Chefs de ses Divisions et les chapeaute.

Maintenant vous obtenez des Chefs de Division qu'ils chapeautent leur propre personnel pendant que vous aidez.

Et vous les faites s'activer.

Vous mettez ensuite les dernières touches à votre propre Département 1 (Publicité pour le Personnel, Recrutement du Personnel, Placement du Personnel, Organigrammes, compilation des Casquettes, bibliothèque des Casquettes et chapeutage, chapeutage, chapeutage).

Et par le chapeutage et l'insistance sur le fait que chacun fasse son travail particulier, et en obtenant des supérieurs qu'ils **maintiennent la forme de l'Org** par des ordres corrects aux spécialistes corrects et des cibles pour leur production, oh ! **Magie !** Cette compagnie de théâtre amateur devient solvable et suffisamment bonne pour finir à Broadway. Elle est devenue professionnelle !

Vous dites : Oui, mais qu'en est-il de la qualité artistique ? Et de la technique d'écriture musicale et du jeu scénique ?...

Hé ! Vous avez oublié la première action ! Vous avez ouvert la porte à l'embauche et vous avez chapeauté et formé. Et vous avez laissé partir ceux qui ne pouvaient pas obtenir de stat.

Finalement, vous rencontreriez des émotions et réactions humaines et vous installeriez un HCO complet et un Qual complet, particulièrement le Cramming. Mais vous ne le feriez que pour être sûr de faire continuer la compagnie. Oui monsieur, ils ne peuvent pas faire autrement que de devenir un groupe professionnel à condition que vous, l'ESTO, les ayez établis et leur ayez fait **maintenir la forme de l'Org** et produire en même temps.

Un Directeur Exécutif peut faire tout cela et produire également. Les grands font des choses de ce genre. Mais ici, c'est mis en évidence.

Une Org de Scientologie fonctionne simplement comme cela. C'est pourquoi nous disons, lorsque nous voulons faire démarrer quelque chose :

« Que le spectacle commence ! » Mais il n'y a pas de spectacle avant qu'elle ne soit établie et que la **forme de l'Org** soit maintenue.

Vous êtes plus chanceux que l'ESTO de la compagnie de théâtre amateur, vous avez des Lettres de Règlement pour chaque poste dans des recueils pour chaque Division, en plus de toute la tech.

Donc, il n'existe au monde aucune raison valable pour que vous ne puissiez pas établir puis maintenir la forme de l'Org.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 21 AOÛT 1972

Repolycopier  
Chapeaux des Officiers  
de Chapeautage

*Série de l'Officier d'Etablissement n°27*

**CHAPEAUTAGE EFFICACE**

Voici un rapport du chef des programmes du navire à Flag donnant les résultats obtenus de l'application de mes ordres sur la façon d'amener les ESTOs à chapeauter les gens.

Il faut noter que la procédure exposée dans mon message, que vous trouverez dans la deuxième moitié de cette HCOPL, correspond exactement à celle que j'ai suivie pour développer les données qui ont servi au n° 16 de la Série de l'ESTO (HCOPL du 24 avril 1972 I, CHAPEAUTER L'OFFICIER DE PRODUIT DE LA DIVISION).

**LE RAPPORT**

« Cher Commodore,

« Nous nous sommes heurtés à des problèmes quand nous avons essayé d'obtenir de la part des Officiers de Chapeautage en Département 1 qu'ils produisent véritablement. Ils ne terminent pas leurs cycles d'action de façon à avoir un résultat, ils ne chapeautent pas de haut en bas de l'Organigramme ou dans le but de produire. Ils ne semblent pas comprendre *pourquoi* ils chapeautent et quels sont les résultats auxquels ils devraient parvenir en chapeautant.

« Le même problème s'est posé en mai dernier lorsqu'on a demandé aux ESTOs de chapeauter avec efficacité.

« À cette époque, vous m'avez envoyé le message ci-joint adressé à l'Exec ESTO. Je l'ai appliqué scrupuleusement et grâce à cela, j'ai obtenu la mise en place effective du chapeautage.

« Les résultats sont toujours visibles sur le navire. Grâce au chapeautage du DEO conformément à ce message, l'ancienne Division de Dissémination a augmenté d'un coup sa production et continue toujours à très bien produire en tant que bureau du PR et de la consommation.

« La Division de la Trésorerie a fait des progrès sensibles. Certaines améliorations ont été obtenues dans le Département des Stewards, de l'Electronique et la Division des Qualifications dans lesquels tous les ESTOs ont chapeauté le personnel conformément à ce message.

## SÉRIE DE L'ESTO N°27

« Tous ces ESTOs ont eu de gros gains en chapeautant parce que *je me suis servi* des informations de ce message et les ai forcés à persister dans une action de chapeutage jusqu'à un **résultat**.

« J'ai tenu à jour un gros journal dans lequel chaque cycle de chapeutage était noté. J'insistais pour que l'ESTO poursuive *ce cycle-là* jusqu'à ce qu'il soit terminé.

« Chaque Division avait son propre programme pour un chapeutage de haut en bas de l'Organigramme.

« Chaque Cadre et chaque Membre du Personnel avaient son propre programme de chapeutage personnel, lequel était tenu par l'ESTO. On suivait ces programmes, en cochant les étapes une fois accomplies.

« Un certain nombre de membres de l'équipage de premier ordre de FSO, d'une si grande valeur à présent pour la stabilité de Flag, ont été *créés* grâce à un chapeutage intense au printemps dernier.

« Je sais que les données de votre message *apportent des résultats* si elles sont *appliquées*.

« À l'époque, les ESTOs sous mes ordres ont dû tout d'abord être *forcés* à chapeauter et à poursuivre le chapeutage jusqu'à un *résultat*. Apparemment, il fallait un supérieur exigeant pour vaincre leur manque de confrontation.

« En général, une fois qu'ils ont commencé à obtenir des résultats, ils n'avaient plus besoin d'être forcés. Ils savaient que la tech d'ESTO marchait et se mettaient volontiers à l'appliquer avec vigueur.

« Leur confrontation s'est accrue également par une application mutuelle des exercices du n° 16 de la Série de l'ESTO et en s'entraînant aux TR 6 à 9 à tour de rôle pendant au moins une heure chaque soir.

« C'est uniquement par l'application des principes que vous avez exposés dans le message ci-joint que j'ai été capable d'obtenir des autres l'accomplissement d'un véritable chapeutage.

« Comme nous rencontrons le même problème à présent avec les Officiers de Chapeutage en Département 1, j'ai le sentiment que si ces données étaient publiées dans une Lettre de Règlement, je pourrais imposer son application et obtenir un chapeutage plus rapide de l'équipage du bateau. »

### MISE EN OEUVRE DU CHAPEAUTAGE

Voici le message que j'ai écrit en mai dernier à l'Exec ESTO de Flag :

Les inspections ne montrent pas que les ESTOs travaillent dur dans leurs Divisions. Ils sont plus actifs qu'ils ne l'étaient.

Ils ne chapeautent pas de haut en bas de l'Organigramme et leur chapeutage n'est pas fait en vue d'obtenir de la production.

## SÉRIE DE L'ESTO N°27

Fondamentalement, leurs efforts ne sont pas en rapport avec la poussée actuelle. Ils font des petits cycles en bas de l'Organigramme.

Il leur manque une compréhension générale de ce qui est nécessaire et demandé. Ainsi, les ESTOs sont réellement en Non-Existence ou en dessous et n'ont pas monté de condition pour le nouveau poste ou le nouveau système.

Ils obtiennent individuellement des résultats dans certains cas. Avec ce qu'ils font, ils ne sont pas intégrés à la scène.

Il faudrait qu'ils améliorent de 500 pour cent leurs actions pour amener un changement notable dans l'Org.

Les inspections montrent que seul un petit pourcentage des ESTOs fait quotidiennement des actions d'ESTO pendant une courte période de temps. Ils ont d'autres chats à fouetter ou agissent de façon légèrement confuse.

Si vous disposiez de ce nombre d'auditeurs et si vous les trouviez à auditer des pc aussi rarement que vous trouvez les ESTOs à faire des actions d'ESTO, la stat des WDAH de l'HGC serait pratiquement nulle.

Je sais de quoi je parle, car je suis en train de tester le système pour découvrir pourquoi il ne produit pas de changements notables. J'ai trouvé qu'avec l'aide de deux messagers en observation pendant six heures et en m'y consacrant moi-même à temps partiel, j'ai pu obtenir de secteurs qu'ils travaillent. Ils ne produisaient **pas** sous la supervision des ESTOs existants.

La différence est que je force ceux qui ne travaillent pas en haut de l'Organigramme à vraiment produire et à exiger de la production de la part de leur personnel.

En faisant cela, je n'ai jamais croisé ou trouvé un ESTO qui y travaillait déjà. Par contre, j'ai *découvert* deux chefs de Division qui refusaient d'être mis à travailler. Je les ai plus tard mis à travailler moi-même.

Donc de mon point de vue :

- a. Cela peut être fait par des messagers du Commodore non formés comme ESTOs ;
- b. Je constate que des messagers qui en savent très peu sur l'électromètre peuvent en utiliser un sans coaching ni entraînement ;
- c. La production *peut* être obtenue en mettant les gens au travail ;
- d. Les ESTOs doivent être dirigés et on doit leur donner l'ordre précis de faire exactement telle et telle chose ;
- e. En dirigeant des ESTOs, on doit garder à l'esprit ce qu'on est en train de faire avec eux afin de ne pas obtenir des tas de choses à moitié faites. On doit compenser le manque de persévérance.

Donc j'en tire la conclusion :

- A. On doit savoir ce que l'on essaie de construire ;
- B. On doit fixer des cibles et diriger la construction ;

## SÉRIE DE L'ESTO N°27

C. On doit contraindre à la persévérance.

J'en conclus également que la formation des ESTOs est secondaire au fait d'obtenir d'eux qu'ils **agissent** et que le « manque de formation » est une excuse pour ne pas agir.

C'est, en fait, ce que j'apprends du système en l'exploitant effectivement.

L'application actuelle du système à bord du navire manque de planification, de direction et de persévérance, ne chapeaute pas de haut en bas et ne chapeaute pas en vue d'obtenir de la production. **Il faut commencer.**

L. RON HUBBARD  
Fondateur

BOARD POLICY LETTER  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU 4 OCTOBRE 1972R

RÉVISÉ ET REPUBLIÉ LE 9 JUILLET 1974 EN TANT QUE BPL  
(*Révision en italique*)

Remimeo

ANNULE  
LA LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 4 OCTOBRE 72  
MÊME TITRE

N°28R DE LA SÉRIE DE L'OFFICIER D'ÉTABLISSEMENT

## MANIEMENT DU PERSONNEL PTS ET HORS ÉTHIQUE

Références :	HCOB du 10 août 73	MANIEMENT PTS
	<i>BPL</i> du 5 avril 72 I	MANIEMENT DU PTS TYPE A
	HCOB du 24 avril 72 I	INTERVIEWS PTS
	HCOPL du 3 mai 72	L'ÉTHIQUE ET LES CADRES
	<i>BTB</i> du 10 juin 72 II	RÉF. ÉTHIQUE ET CADRES
	HCOB du 20 avril 72 II	LA CORRECTION DES ERREURS DANS LE PRODUIT, L'OBJECTIF, LE POURQUOI ET LA CLARIFICATION DE MOTS

Le maniement du personnel hors Ethique et PTS est une technologie vitale pour un OO/ESTO ou pour d'autres qui gèrent le personnel.

Aucun chapeautage ou entraînement ne sera jamais efficace dans le cas de gens PTS ou hors Ethique.

Les transferts aléatoires et les licenciements en masse sont la **mauvaise** manière de gérer ceci. Cela ne mène qu'à des postes surchargés amenant des blows et finalement pas de Membre du Personnel.

Une autre **mauvaise** façon de faire est d'occuper l'Org à des chasses aux sorcières et à des Comités d'Evidence sans fin.

Même si les Comités d'Evidence et les licenciements sont parfois nécessaires, ils peuvent souvent être évités en utilisant antérieurement et convenablement les publications référencées ci-dessus. Ces publications et leur Tech forment une part vitale de toute Casquette de OO/ESTO et le savoir-faire des Cadres.

Avant de manier au moyen de la PL du 3 mai ou du maniement PTS, vérifiez qu'un problème existe vraiment. Ne maniez pas un problème inexistant. La vérification se fait essentiellement grâce aux **statistiques**. Si un individu produit avec de bonnes statistiques, n'allez pas utiliser un maniement d'Ethique. Ce n'est pas parce qu'un Membre du Personnel a

dit ou fait quelque chose que quelqu'un n'a pas apprécié que l'on doit se lancer dans la PL du 3 mai si les stats de la personne sont hautes et pas fausses.

Les Heures d'Audition Bien Faites (Well Done Auditing Hours) et les points des étudiants dans une Org montaient et étaient plus hauts que jamais. À ce moment-là, ils ont appliqué la PL du 3 mai sur le Secrétaire Technique, les stats se sont écroulées la semaine suivante et le Secrétaire Technique est tombé malade. Ils ont manié en déclarant PTS le Secrétaire Technique et en le congédiant de l'Org ! Pour une quelconque raison étrange les stats de Tech se sont alors effondrées encore plus.

On utilise la PL du 3 mai quand l'individu est non-productif, les stats basses. La meilleure façon de le faire est de faire un Listing et Nulling selon le *BTB* du 10 juin 72 jusqu'à des items BD F/N. Même si l'on ne fait pas de L&N (Listing et Nulling), on doit être attentif à une F/N Cog VGIs du genre déclaration sur l'étape 3 et 4, ce qui indiquerait que la personne a fait la cognition sur cet item. Laissez-lui avoir un tel item.

Un faux item, qu'il soit trouvé lors d'une séance formelle ou non, peut être très bouleversant pour la personne et même conduire à une maladie si ce n'est pas corrigé rapidement. Si une personne devient bouleversée ou malade après une PL du 3 mai ou un interview PTS, on doit trouver l'item correct et on doit l'indiquer. Le HCOB du 20 avril 72, publication 2, Série du C/S 78, traite complètement du sujet. Ce HCOB **doit** être connu par les OO/ESTOs et les Cadres.

Idéalement un OO/ESTO qui n'est pas un auditeur entraîné devrait faire le « Cours de Conseiller Social » qui traite des fondements de l'audition et du Listing et Nulling. *Si une action d'audition est requise et que vous n'êtes pas qualifié pour la donner et qu'il n'y a pas d'autre manière pour manier la situation, transmettez ceci à quelqu'un qui est tout à fait qualifié pour cette action et peut faire l'action d'audition.*

Si un Membre du Personnel reste improductif avec des Actes Néfastes continuels en dépit d'essais répétés de le manier avec la PL du 3 mai, la Justice et l'Éthique, vous avez alors probablement affaire à un SP sur lequel vous devriez enquêter en vue d'un licenciement.

## PTS

Les PTS sont sources de problèmes. Ils tombent malades. Les SP amènent un « ne peut pas avoir » et un « avoir imposé ». Par conséquent un Membre du Personnel PTS dramatise qu'il ne peut pas avoir en refusant l'argent, les gens, les membres du personnel, etc.

L'intégralité des données et la Tech de ceci sont contenues dans la Feuille de Vérification « SP, PTS et Havingness » qui doit faire partie de l'entraînement du personnel du Dépt 1 et 3 aussi bien que le personnel de Tech et de Qual et les OO/ESTOs.

La Tech est là pour s'en **servir**. Les échecs à l'appliquer peuvent avoir comme conséquence de nombreux membres du personnel et du public jetés hors de l'Org alors qu'ils auraient dû être maniés. C'est déjà arrivé bien trop souvent et cela a résulté en des suppressions de membres du personnel sur des postes-clé qui auraient facilement pu être



maniés au moyen d'un Interview PTS rapide et précis selon la Série du C/S 79 et le maniement selon la PL du 5 avril « Maniement du PTS Type A ».

On fait un maniement complet en continuant avec le Rundown PTS, y compris les étapes finales du « Ne peut pas avoir ». Ceux qui sont responsables du personnel devraient vérifier que l'action complète est menée à terme et à son seul EP qui est « n'est plus PTS ». En localisant simplement le SP au moyen du C/S 79 et du maniement du PTS Type A, quand c'est applicable, le Membre du Personnel deviendra normalement joyeusement key-out et productif jusqu'à ce que le PTS RD en entier puisse être fait en séance.

Tout OO/ESTO, D of P ou Officier d'Ethique doit être capable de faire des Interviews PTS rapidement et précisément. On ne requiert que des Vérifications et des exercices en Qual des publications listées au début de cette PL. **Utilisez-les.**

### ACTES NÉFASTES

Derrière tout hors Ethique, PTS, situations de stats basses, se trouvent des Actes Néfastes. Comme l'homme est fondamentalement bon, il se retirera des domaines où il a commis des Actes Néfastes ou senti qu'il allait en commettre. Par conséquent, quand vous avez un Membre du Personnel qui ne veut simplement pas être impliqué dans son poste, s'empêche de faire, n'apprendra pas ou n'appliquera pas ce qu'il a appris, vous savez que cette personne a des Actes Néfastes.

Une PL du 3 mai maniera normalement l'individu. Mais quand une zone entière est non-productive et perturbée, une méthode efficace pour un maniement est de faire des « Confessionnaux » sur toutes les personnes de la zone concernée. Cela se résoudra rapidement.

Un Confessionnal est fait en séance et requiert l'approbation du C/S pour qu'il n'y ait pas d'interférence avec le programme courant du pc. C'est toujours amené à F/N et on fait une LCR « Liste de Réparation du Confessionnal » si la personne n'est pas très F/N VGI à la fin.

### SOMMAIRE

Une grande partie de cette Tech qui avait été publiée dans des Bulletins Techniques, a pu ne pas être connue et utilisée par le personnel administratif.

Cependant, c'est une Tech **vitale** qui doit être connue et **utilisée**.

Sans elle vous aurez des Chargés des Inscriptions qui ne vont pas inscrire des publics ou accepter leur argent, les gens de Div 6 qui ne peuvent pas avoir des gens qui affluent dans l'Org, des D/Ps qui n'acceptent pas les pcs, des Officiers d'Ethique qui jettent tout le monde hors de l'Org ou qui ne les manie simplement pas du tout, un bas GI et pas d'expansion de l'Org et de nombreux efforts gaspillés par les membres du personnel qui produisent.

Pour avoir une Org productive, heureuse, avec des stats hautes, connaissez et **appliquez** cette Tech.

Lt. Comdr. Brian Livingston  
Révisé et Republié en tant que  
BPL par la Mission de Flag 1234  
Responsable : CPO Andrea Lewis  
Second : Molly Harlow  
Autorisé par AVU  
pour le  
CONSEIL DES DIRECTEURS  
des  
ÉGLISES DE SCIENTOLOGIE

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 24 JUIN 1973R  
RÉVISÉE LE 23 OCTOBRE 1975  
(La signature a été révisée)

Remimeo

*Série de l'Officier d'Etablissement n°29r*  
*Série sur le Personnel n°27*

## EFFECTIF

Le concept de ce qu'est un « effectif » a généralement été mal compris. Il exprime le nombre de personnes officiellement autorisé et les postes officiellement désignés pour une activité, que ce soit une Org ou un navire.

Sans cet effectif élémentaire, les Orgs placent mal leur personnel. Au lieu d'avoir dix auditeurs, elles en ont un, et neuf membres du personnel pour l'Admin, ailleurs.

La plupart du temps, ce concept général d'effectif n'existe pas, et cela sous-tend la raison pour laquelle les Organigrammes sont, dans une certaine mesure, à l'abandon.

Dans toute Org qui ne fonctionne pas très bien, vous pourriez trouver qu'il n'y a pas assez de personnel et qu'il y a trop de personnel. Vous pourriez aussi découvrir que le personnel présent n'est pas affecté au poste qui devait être occupé.

« Assigner un effectif » consiste à désigner le poste à pourvoir.

Je n'ai réalisé la difficulté à faire passer ce concept que récemment. Le dictionnaire dit qu'un effectif est simplement une liste complète d'officiers et d'hommes sur un navire. C'est tellement éloigné de la véritable définition que ça engendre de la confusion.

Un effectif est la liste complète des postes à pourvoir, avec leur emplacement sur l'organigramme. Cela vous donne une idée légèrement différente de ce que l'on entend par « effectif ».

Par exemple, une Org n'avait pas d'effectif approprié. Elle avait tous les postes possibles et imaginables pour une Org. Cela ne vous dit pas quels postes auraient dû être occupés dans l'Org.

Par conséquent, le contrôle du personnel est impossible.

Dans une autre Org, il y avait un effectif maximal autorisé mais les postes n'étaient jamais occupés.

Il y a un effectif pour chaque Org individuelle.

Il y aura des ennuis continuels avec le personnel, et des difficultés pour les résoudre, tant que l'effectif d'une Org ne sera pas défini, connu et utilisé.

Plus vite ce sera redressé, plus la situation sera facile pour tout le monde.

L. RON HUBBARD



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÉGLEMENT DU HCO DU 22 NOVEMBRE 1973

Repolycopier

### SÉRIE DE L'ESTO N°30

Toutes les personnes accomplissant le travail d'ESTO ne peuvent utiliser que le titre de « ESTO I/T » (In-Training = en formation) tant qu'elles n'ont pas terminé avec succès et honnêtement :

1. Le HCOB du 21 novembre 1973, LE REMÈDE AU Q & A ;
2. Le PRD (Rundown Primaire) ;
3. L'OEC ;
4. La Série de l'ESTO ;
5. Qu'elles aient montré en poste l'aptitude à voir des situations et à les résoudre définitivement ;
6. Qu'elles aient amené les Membres du Personnel à vraiment produire avec des stats en hausse comme preuves à l'appui.

Toutes les raisons d'échec du système de l'ESTO, en quelque point que ce soit, provenaient de :

- a) un PRD malhonnêtement « fini » et
- b) faire du Q & A au lieu de voir et de résoudre des situations définitivement.

Un ESTO doit être au point-**cause**.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 AOÛT 1976  
PUBLICATION I

Repolycopier  
Tous les Cadres  
Tous les Responsables des Achats

*Série sur le Savoir-Faire Administratif n°33*

*Série de l'Officier d'Etablissement n°31*

**SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/  
D'ORGANISATION - NOMMER VOTRE PRODUIT**

Le système de l'Officier de Production/d'Organisation, entièrement traité dans les bandes enregistrées du Cours d'Instruction de Flag pour Cadre (FEBC), contient la phrase-clé pour tout Officier de Production. La voici :

**Nommer, vouloir et obtenir son produit.**

En décomposant cela, nous nous apercevons que l'erreur la plus commune de tout Officier de Production, Membre du Personnel ou Responsable des Achats se trouve dans le premier élément : **Nommez votre produit !**

Sur les organigrammes, les produits sont énumérés ; il en va de même dans les Sections. Les Départements ont des Produits Finals de Valeur. Chaque Membre du Personnel a un produit ou plus.

**Si la production n'a pas lieu, il est probable que la capacité de nommer le produit fait défaut.**

Au cours d'une grande enquête, on a rassemblé les titres de postes mal compris.

Chaque fois que l'on découvrait qu'un Membre du Personnel ne semblait pas pouvoir faire son travail, on vérifiait s'il connaissait la définition du mot (ou des mots) qui formaient le titre de son poste. On découvrit dans tous les cas qu'il ne pouvait pas le définir, alors qu'on ne demandait aucune définition inhabituelle ou spécifique. En d'autres termes, le premier élément concernant le poste ne pouvait pas être défini : le titre du poste. Cela peut paraître incroyable, jusqu'à ce que vous le vérifiez vous-même auprès des Membres du Personnel qui commettent habituellement des erreurs.

La capacité de **nommer** le produit demandé va plus loin qu'une définition simple et superficielle. Une fois, des mécaniciens ont presque rendu à moitié fou un Responsable des Achats, en demandant avec désinvolture « une douzaine de boulons ». Le Responsable des Achats n'arrêtait pas de rapporter des boulons de toute sorte, de grosseurs et de longueurs différentes. Il croyait devenir fou et les mécaniciens aussi. Jusqu'au moment où l'on obligea les mécaniciens à nommer exactement la chose qu'ils recherchaient en en donnant le nom

**complet.** Le Responsable des Achats était incapable d'obtenir le produit s'il ne pouvait pas le nommer **entièrement**. Une fois cela fait, rien ne fut plus facile.

Un Officier de Production peut demander son produit, supplier, implorer, hurler pour l'avoir. Mais peut-être ne le nomme-t-il pas ! Peut-être ne le nomme-t-il pas entièrement ! Peut-être même n'en connaît-il pas le nom. Un Officier de Production doit passer un certain temps à nommer exactement et précisément le produit exact qu'il veut avant de le demander. Autrement lui et son personnel risquent de se débattre au milieu de nombreux mots mal compris !

Quand vous voyez un groupe tourner en rond, se jeter contre les murs et les uns contre les autres sans rien produire du tout, essayez calmement de découvrir si l'un d'entre eux ou leur Officier de Production peut **nommer** les produits qu'il essaie de produire. Il y a des chances que peu d'entre eux le puissent et peut-être pas même l'Officier de Production.

Réglez ce point et tout rentrera dans l'ordre, et les produits sortiront.

L. RON HUBBARD  
Fondateur



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 AOÛT 1976  
PUBLICATION II

Repolycopier  
Tous les Cadres  
Tous les acheteurs

*Série du Savoir Faire Administratif n°34*

*Série de l'Officier d'Etablissement n°32*

**SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/  
D'ORG -VOULOIR VOTRE PRODUIT**

Un Officier de Production doit nommer, **vouloir**, et obtenir son produit.

Lorsque l'on n'obtient aucune production réelle ou de valeur, il faut se poser la question : Est ce que l'Officier de Production **veut** vraiment le produit qu'il demande ? Et est ce que les membres du personnel avec lesquels il collabore, **veulent** le produit ?

La raison pour laquelle un psychotique ou une personne mal intentionnée d'une quelconque autre manière, ne peut rien réaliser en tant qu'Officier de Production ou membre du personnel, est qu'il **ne veut pas** qu'un produit naisse. Les intentions des psychotiques visent à la destruction et non à la création.

De telles personnes peuvent **dire** qu'elles veulent le produit, mais ce n'est que du « PR » (Relations Publiques) et une couverture pour leurs véritables activités.

Les gens qui sont PTS (Sources Potentielles d'ennuis), du fait de leurs liaisons avec des gens antagonistes à ce qu'ils font dans la vie, sont trop vraisemblablement enclins à glisser dans la valence de la personne antagoniste qui est bien déterminée à **ne pas** vouloir le produit.

Donc, dans une org fréquentée ou envahie par des personnes destructrices ou PTS, vous voyez un très bas niveau de production, si même vous en voyez un. Et la production sera très vraisemblablement ce que nous appelons « un produit néfaste », c'est à dire un mauvais produit qui ne sera pas accepté ou qui ne peut pas être commercialisé ou échangé et qui contiendra plus de déchets et de risques que de valeur.

On doit réellement **vouloir** le produit que l'on demande ou que l'on essaie de produire. Il peut y avoir plusieurs raisons de ne pas le faire, aucune d'entre elles n'étant forcément reliée au fait d'être psychotique. Mais si c'est un produit créateur et de valeur et qu'il aide la propre survie de la personne ainsi que celle des autres, et que cette personne n'en veut toujours pas, alors il faut chercher un état de PTS ou peut-être même un peu de psychose et au moins quelques retenues.

On n'a pas besoin d'être dans une transe mystique passionnée pour vouloir un produit. Mais on ne doit pas mettre des bâtons dans les roues de celui qui apporte sa pierre à l'édifice.

La question de **vouloir** le produit doit être prise en considération, lorsque l'on examine les raisons pour lesquelles une personne ou une organisation ne produit pas.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE  
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex  
LETTRE DE RÈGLEMENT DU HCO DU 7 AOÛT 1976  
PUBLICATION III

Repolycopier  
Tous les Cadres

*Série sur le Savoir-Faire Administratif n°35*

*Série de l'Officier d'Etablissement n°33*

**SYSTÈME DE L'OFFICIER DE PRODUCTION/D'ORGANISATION –  
POUR OBTENIR VOUS DEVEZ SAVOIR ORGANISER**

Un Officier de Production et **surtout** un Officier d'Organisation, doit savoir comment **obtenir** un produit.

Toute science et technologie sont développées autour de ce simple point dans la phrase clé « Nommer, vouloir et obtenir son produit ». Les directeurs et les savants se spécialisent dans la partie **comment obtenir** et très souvent négligent le reste.

Il y a de nombreux Officier de Production qui n'ont **pas** suffisamment de connaissances sur l'organisation pour organiser les choses afin de réellement **obtenir** leur produit. Ceux-ci, bien trop souvent, camouflent leur ignorance sur la manière d'organiser ou leur inaptitude à le faire, en disant à tout un chacun : « N'organisez pas, contentez-vous de produire ! » Lorsque vous entendez ceci, vous pouvez soupçonner que la personne qui le dit ne connaît pas la Tech ou n'a pas le savoir-faire pour organiser ou pour construire une organisation. Il se peut même qu'elle en connaisse trop peu sur l'organisation pour écarter les autres papiers sur son bureau quand elle essaye d'étendre et de lire une carte de grande taille. Pourtant c'est de l'organisation élémentaire.

Un ouvrier-maçon aurait l'air affreusement stupide s'il essayait de poser des briques absentes. Il n'a pas de briques. Et cependant il est là en train de faire les gestes d'un ouvrier-maçon. Cela demande une certaine Tech de l'économie, une Tech de l'achat et du transport pour se faire livrer des briques. Alors seulement, vous pourrez poser des briques.

Un directeur a l'air plutôt idiot lorsqu'il essaye d'ordonner qu'un mur de briques soit construit alors qu'il n'a aucune brique ni ouvrier-maçon et qu'il ne fournit aucun moyen pour obtenir l'un ou l'autre.

Un Officier de Production peut être très fort à gérer l'affaire en solo. Comment cela se fait-il ? Il ne se rend pas compte qu'il faut d'abord construire une affaire avant de la diriger. Et même si l'aspect économique exige que l'on construise au moins une petite affaire avant d'en construire une plus grande, un très mauvais Officier de Production qui ne sait pas réellement organiser va, au lieu d'agrandir la petite affaire, la rendre plus petite en essayant de diriger une affaire qui n'est pas encore construite.

Il existe une **façon de faire** pour l'organisation. Cela est très bien traité dans la série sur l'organisation et ailleurs. Par exemple, vous ne pouvez pas mettre en place des lignes de communication si vous n'installez pas des terminaux auxquels les relier. Par exemple, vous ne pouvez pas faire circuler des particules de façon avantageuse si elles n'ont pas quelque chose *sur lequel* circuler. C'est simplement ainsi que les choses fonctionnent dans l'univers où vous agissez. Cela dit, bien entendu vous pourriez construire un nouvel univers avec des lois différentes, mais le fait est que cela exigerait également une connaissance de l'organisation, n'est-ce pas ?

La Tech pour produire quelque chose peut être assez immense. On n'a pas besoin d'être entièrement expert dans cette Tech pour être capable de diriger les gens qui l'appliquent mais on doit avoir une assez bonne idée de la manière dont elle fonctionne et en savoir suffisamment pour **ne pas** interrompre les gars qui savent vraiment comment faire des briques, lorsqu'on désire des briques.

Si le produit consiste à ce que quelqu'un vienne vous voir, alors vous devez avoir certains moyens de communication et une certaine Tech de persuasion pour faire en sorte qu'il veuille bien venir vous voir. La force brutale peut sembler convenir aux flics, mais dans l'organisation, ça marche rarement. Cela exige plus de Tech que cela.

Si un Officier de Production ne sait pas qu'il existe une technologie pour **obtenir** le produit alors il ne fera jamais en sorte que son personnel l'étudie ou bien il n'enseignera jamais à qui que ce soit comment le faire. Et il se retrouvera sans produit.

Donc, méfiez-vous de l'Officier de Production qui ne vous accordera pas de temps pour étudier votre Chapeau ! Il ne sait pas que l'on doit connaître la Tech pour obtenir son produit. À votre avis, de quoi parlent les volumes du cours d'organisation pour Cadre (OEC) et les Bulletins Techniques ?

Pour arriver quelque part et **obtenir** un produit, on doit passer un certain temps à organiser et ceci de nombreuses manières différentes : l'organisation elle-même, le chapeautage, la compétence technique que devraient avoir les Membres du Personnel.

Bien sûr, si vous vous contentez d'organiser et ne produisez jamais, vous n'obtiendrez pas de produit non plus. Mais si vous ne faites que produire et n'organisez jamais, le seul mur de briques que vous ne verrez jamais sera celui auquel vous allez vous heurter.

L. RON HUBBARD  
Fondateur

# MEMBRES DU PERSONNEL QUI F/NENT

## PARTIE 1

7203C06, ESTO-11

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 6 mars 1972

Et nous sommes le 6 mars 1972. Ceci est une conférence pour les Officiers d'Etablissement. Le titre général de celle-ci : *Membres du Personnel qui F/Nent*.

Le travail de l'Officier d'Etablissement ne vaut rien s'il ne résulte pas en une production. Pourquoi non ? Eh bien, du point de vue du Membre du Personnel, cela le placera immédiatement dans la pauvreté, du point de vue de son moral, cela le mettra tout de suite en apathie. Maintenant, il y a eu tellement de discours durant les 110 dernières années, vraiment, vraiment tellement de discours depuis que le Comte de Saint-Simon<sup>61</sup> a ouvert sa bouche, de retour en France, au début du 19<sup>ème</sup> siècle et a dit une énormité embarrassante pour tout le monde. Il a dit : « Toute la société devrait s'adapter à son membre le plus bas. » Ce sont les fameux mots du comte de Saint-Simon. Maintenant, très souvent, on l'appelle Saint-Simon comme s'il était un saint ou quelque chose comme ça, en fait il était officier napoléonien renégat dont, après avoir cassé sa pipe quelque part autour de 1849 ou quelque chose comme ça, tous les disciples ont été rassemblés et jetés dans la prison locale. Ils ont été éliminés d'une manière ou d'une autre.

Il y en a eu un auparavant quelque part au 18<sup>ème</sup> siècle, quelqu'un qui a parlé des communes, mais ce n'est pas vraiment le début de cette ère de récompense des statistiques basses. Mais cela a commencé... un historique, eh bien, cela a débuté par l'histoire d'une intrusion continuelle dans le monde de la production des statistiques basses. C'est devenu de plus en plus important, et finalement son poids est devenu écrasant et cela a commencé à détruire les modèles économiques, à amener des récessions majeures et ainsi de suite, on s'est bien amusé. Maintenant, ce qui est idiot, si vous descendiez dans les bas-fonds et que vous regardiez quelqu'un là-bas qui se trouvait près d'une chaufferette<sup>62</sup>, qui pouvait à peine se lever du banc et qui ne volait une pièce que pour s'acheter quelque combustible pour la chaufferette. Vous savez ce qu'est une chaufferette, pas vrai ? Cela se rapproche du membre le plus bas de la société. Donc, nous devrions évidemment tous aller dans les quartiers des

---

<sup>61</sup> **Saint-Simon** : Claude-Henri de Rouvroy, comte de Saint-Simon (1760-1825). Philosophe, économiste et militaire français.

<sup>62</sup> **Chaufferette** : en anglais « canned heat ». C'est un combustible liquide mis dans une boîte pour chauffer, par exemple, des aliments.

clochards dans la rue et manger des boîtes de conserve réchauffées, selon le comte de Saint-Simon.

Ce mouvement a été poursuivi par un cinglé nommé Marx<sup>63</sup>, qui est déifié par les Britanniques avec une chaise au British Museum avec une plaque : « Marx s'est assis ici. » Vous savez, ce n'est pas George Washington<sup>64</sup> qui s'est assis ici en Angleterre, c'est Marx. Et je ne suis pas excessivement rigide là-dessus, parce que je crois qu'on devrait s'occuper des gens qui n'ont pas de chance, mais je ne crois pas qu'ils ont le droit de tout casser. Et le problème avec eux, c'est qu'ils ne peuvent pas produire et qu'ils sont mécontents. Ils partagent avec le criminel la particularité de ne pas pouvoir travailler, c'est un problème de psychothérapie, pas un problème politique ou économique. Faux domaine, entièrement, le faux domaine, complètement.

Ce mouvement s'est poursuivi jusqu'aux émeutes du nihilisme. Tout ce qu'ils avaient en France a été exporté en Russie parce que la Russie pensait que c'était la civilisation, le ballet, la 2D pas en place et toutes ces autres choses. Et donc en Russie, dans les universités russes, un mouvement appelé les Nihilistes – nihilisme signifie le néant – on pourrait mieux décrire le mouvement par « tout détruire », faire rien de toute chose. Maintenant, quelques nihilistes me diront : « Oh non, il existe des techniques par lesquelles vous pouvez faire rien à partir de quelque chose. » Oh oui, ça existe, mais c'est une technologie psychotique. Ça va la main dans la main avec l'originale, eh bien, cela s'est développé, en fait, fortement et puis s'est adouci avec l'anarchie, une autre philosophie politique qui dit qu'il ne devrait pas y avoir de gouvernement, avec laquelle je suis tout à fait d'accord. Mais pas parce qu'il ne pourrait pas y avoir un gouvernement, mais parce qu'il n'y en a pas.

Vous pourriez dire que les nihilistes ont donné naissance, dans les universités de Russie, aux anarchistes. Et il y a eu une sorte de petite révolte contre l'anarchie dans ses propres rangs et le communisme<sup>65</sup> a émergé.

Quelqu'un doit avoir lu *La République*<sup>66</sup> de Platon – je ne pensais pas qu'ils leur disaient de le lire dans les universités russes, vous voyez, je suis charitable – et *La République* de Platon qui avaient, apparemment, je ne connais pas le lien mais il doit y en avoir un, affaire avec le Sparte<sup>67</sup> Lycurgue<sup>68</sup>, tout cela est de la philosophie politique ancienne, et très peu de temps après, ce gars Lycurgue a bâti Sparte, il les a coincés, au fait, je pense que c'était lui qui a dit qu'ils devraient poursuivre cette philosophie commune jusqu'à qu'il revienne, et les

---

<sup>63</sup> **Marx** : Karl Marx (1818-1883). Historien, philosophe, journaliste, économiste, essayiste, théoricien de la révolution, socialiste et communiste allemand. Auteur du livre *Le Capital*.

<sup>64</sup> **George Washington** : (1732-1779). Homme d'Etat américain et premier président des Etats-Unis.

<sup>65</sup> **Communisme** : Organisation politique et sociale fondée sur la suppression de la propriété privée au profit de la propriété collective.

<sup>66</sup> **La République** : Ecrit du philosophe grec Platon (env. 427-347 avant J.-C), dans lequel sont discutés les ingrédients d'un Etat idéal selon des points de vue politique et spirituel.

<sup>67</sup> **Sparte** : une ancienne cité-Etat grecque, connue pour son gouvernement militariste et l'entraînement des enfants afin qu'ils deviennent soldats. Très puissante du 7<sup>ème</sup> au 4<sup>ème</sup> siècle avant J.-C.

<sup>68</sup> **Lycurgue** : législateur mythique sparte du 9<sup>ème</sup> siècle avant J.-C.

anciens de Sparte ont été d'accord de le faire, et puis il est parti et n'a jamais pris la peine de revenir, donc ils sont restés bloqués avec ça. L'effet de ceci, l'effet immédiat là-dessus, a permis aux armes spartiates et à la conquête de ressurgir considérablement et de prendre le... beaucoup de territoires, mais il ne s'est pas passé beaucoup de temps, pas trop longtemps par la suite pour que les vaches et les moutons broutent dans les rues de Sparte. C'est devenu une zone morte. Les Spartes ont été les derniers des Doriens<sup>69</sup> et ils se sont retrouvés dans la spirale du communisme et ensuite ils sont sortis de l'histoire. Une philosophie très, très défaillante. Maintenant, peut-être que je la raccourcis un peu trop et que je la simplifie trop, mais je ne vous parle pas de philosophie politique, je vous parle d'un état de stats basses.

Maintenant allons plus loin, la Société Fabienne<sup>70</sup>, des gens comme George Bernard Shaw<sup>71</sup>, etc., avec de telles personnes, a été formée en Angleterre et elle est issue simplement des quartiers généraux de Marx. Marx est apparu soudainement quelque part en Allemagne et il n'arrivait pas à réussir tout le temps, il ne pouvait pas travailler et il ne pouvait pas produire de quelque manière que ce soit, état ou forme, et il dramatisait son nom. La monnaie allemande étaient en marks et Marx haïssait l'argent, il n'a jamais pu en gagner, et il a finalement été repoussé de partout, simplement pour vous donner une esquisse, a fini en Angleterre et le fils d'un homme riche dont le nom était Engels<sup>72</sup> a casqué du pognon pour lui, quelques livres sterling dans le but de continuer, et il s'est assis au British Museum, et avec ce vaste panorama des activités de la vie devant lui depuis sa chaise au British Museum, il a rêvé le reste. Les gens ne savent pas que le modèle du marxisme-communisme vient de l'Allemagne médiévale, et il a vénéré l'Allemagne médiévale et il l'a même dit dans ses livres. Vous ne pouvez pas lire beaucoup de ses livres mais quand vous... ce qui veut dire que c'est difficile à lire. Toute la pensée-type germanique consiste en noms avec les verbes tout à la fin. Mais le gars a idéalisé, dans ses travaux, l'Allemagne médiévale. L'Allemagne médiévale, l'Etat médiéval, était un Etat totalitaire où tout le commerce était régulé par l'Etat.

Maintenant, il a remplacé l'idée grossière de traitement civilisé du Teuton germanique : « Mange-les tous, jette-les en prison », il l'a remplacée par le mot « Etat », et c'est l'évolution fondamentale de cette chose appelée communisme telle que fournie par Marx.

Il existe d'autres types de communisme que le communisme marxisme, mais c'est celui qui prévaut. Donc l'idéal qu'il voudrait avoir ici c'est que l'Etat fonctionne comme un être entier qui a le pouvoir de vie et de mort sur quiconque, et qui régule tout le commerce et toutes leurs actions. Et ceci s'appelait dans l'ancien temps, le totalitarisme. Maintenant, ne vous faites pas mener en bateau par des gens qui vous disent : « Eh bien, il existe le

---

<sup>69</sup> **Doriens** : une des quatre entités majeures de la Grèce antique. Les autres peuples étant les Achéens, les Ioniens et les Eoliens.

<sup>70</sup> **Société Fabienne** : société socialiste anglaise fondée en 1883-1884. Son objectif est la reconstruction de la société avec la morale la plus élevée possible. Elle a participé à la création du Parti Travailleiste en 1900. Fabien vient du nom d'un général et consul romain Quintus Fabius Maximus Verrucosus qui a eu, comme stratégie de combat, de refuser tout contact direct avec l'ennemi, faisant une guerre d'usure.

<sup>71</sup> **George Bernard Shaw** : dramaturge britannique (1856-1950). Membre de la Société Fabienne.

<sup>72</sup> **Engels** : Friedrich Engels (1820-1895). Philosophe et théoricien socialiste et communiste allemand. Grand ami de Karl Marx.

communisme et le fascisme et ils sont en guerre. » Il n'y a pas la plus légère différence entre le communisme et le fascisme. Le fascisme est un mot employé par les communistes pour cacher le fait que le fasciste, ainsi nommé fasciste, était en fait le national-socialisme. Et le national-socialisme est un type de communisme. Il n'y a aucune différence entre la philosophie d'Adolph Hitler<sup>73</sup> et de Joseph Staline<sup>74</sup>, il n'y a aucune différence entre cette philosophie fondamentale en Allemagne ou en Russie. Nazi signifie National-Socialiste et c'est juste un terme raccourci pour le national-socialisme, Na-zi. Et c'est un super totalitarisme et il y a longtemps qu'ils ont arrêté de récompenser les statistiques basses.

Maintenant, c'est le monde, cependant, dans lequel nous vivons, où le totalitarisme est une chose envahissante. La plupart des choses que vous entendez, en termes de philosophie politique, la gestion du personnel et ainsi de suite, sont créées pour faire avancer le totalitarisme. Si vous récompensez suffisamment les statistiques basses de manière adéquate, si vous faites en sorte que les syndicats des travailleurs augmentent suffisamment leurs salaires, si vous pouvez réduire suffisamment la production, un jour, tout s'écroulera. Et puis le système capitaliste est mort et à sa place il n'y a plus d'argent, plus d'échange, une dictature totale. Donc, je ne vous dis pas d'absurdités. Nous avons eu l'occasion d'étudier cela considérablement.

Vous faites, par conséquent, des actions d'établissement qui défient la propagande qui tendent continuellement vers le totalitarisme.

Par exemple, aux Etats-Unis avec une monnaie en inflation, ils essaient de réduire le travail à quatre heures par jour et à trois jours par semaine, mais regardez, l'inflation est provoquée par le manque de production. Trop de production sans assez d'argent pour acheter ce qui est produit crée une dépression, mais, habituellement, cela fait suite à trop d'argent en circulation sans assez de production. Vous n'avez pas assez de production, donc l'argent ne couvre pas ce qui est produit. La condition de l'argent qui monte en flèche, exagérée, par rapport à la production est criminelle, maintenant. Il n'y a pratiquement aucune production en accord à la quantité d'argent qui sort des presses d'imprimerie, sans rapport, aucune raison. Donc, en fait, les organisations avancent directement contre l'argent qui perd de sa valeur, argent qui est de moins en moins, de moins en moins cher et il y en a de plus en plus et de plus en plus qui achète de moins en moins. En plus de cela, survient ce parfait outpoint de propagande que l'on devrait travailler trois jours par semaine et quatre heures par jour, et qu'il devrait y avoir des quantités d'aide sociale pour que plus de la moitié des dépenses de la nation, etc., soit mis dans l'aide sociale. Pas pour rendre quiconque en bonne santé, pas pour leur fournir un traitement médical, pas vraiment, même si certains d'entre eux vont dans cette direction. Donc, vous vous trouvez dans une époque d'aide sociale, à l'heure où je vous parle. La propagande est là, en fait, pour faire de plus en plus d'argent pour de moins en moins de production afin que le système capitaliste s'écroule pour mettre un autre système à sa place.

---

<sup>73</sup> **Adolf Hitler** : (1889-1945) Homme d'Etat allemand. Instaure une dictature en Allemagne de 1933 à 1945 sous le nom de Troisième Reich.

<sup>74</sup> **Joseph Staline** : (1878-1953) Homme d'Etat soviétique. Il dirige l'URSS à partir de la fin des années 1920 jusqu'à sa mort.



Ce système est appelé socialisme et c'est le mode de conquête du socialisme, créé à l'origine par la Société Fabienne en 1883.

Vous noterez la grande popularité de Shaw ces jours, George Bernard Shaw, *My Fair Lady*<sup>75</sup> et ainsi de suite. Il était leur principal auteur et il a écrit leur planning de base ; leur philosophe fondamental était Hegel<sup>76</sup>.

Et vous vous demandez alors pourquoi, si la Russie et l'Allemagne ont la même philosophie, pourquoi alors se sont-ils fait la guerre ? Selon Hegel, que tous les socialistes suivent, c'est que la santé mentale des gens dépend exclusivement du fait qu'il y ait des guerres. Maintenant, vous dites que c'est trop incroyable, ouais bien, je comprends, [*Rire*] c'est écrit en majuscules, en lettres capitales juste au milieu d'un manuel, cité libéralement par les socialistes, ils ont cité **cette** phrase. Donc s'ils peuvent provoquer suffisamment de guerres qui induiront suffisamment de dépenses, ce sera alors la fin du système capitaliste et il n'y aura plus de moyen d'échange. Au diable le système capitaliste. Je pense que mon grand-père possédait à peu près la moitié de l'Etat du Nebraska en tant que banquier radin et il est mort et personne dans l'Etat ne l'a pleuré. Je n'aime pas le banquier capitaliste. Mais un moyen d'échange, éradiquer un moyen d'échange élimine totalement la liberté. Vous n'avez plus que l'esclavage parce que le gars n'a que lui-même, il ne peut rien acheter. Maintenant, c'est de cette manière que la Russie essaye de fonctionner.

Si jamais vous devez faire fonctionner une organisation en plein totalitarisme qui n'a plus d'arrière-plan capitaliste, il y aura un élément manquant que vous aurez beaucoup de peine à surmonter et c'est l'élément appelé échange. En Russie, on est arrêté et jeté en prison pour avoir vendu une paire, une paire de chaussures de rechange. On les appelle des capitalistes. Maintenant, ceci devient joliment étrange. Comment surmontez-vous cela ? C'est la direction alors dans laquelle le monde se dirige. Par conséquent, les organisations qui fonctionnent sur cette base seraient la chose la plus commune. La démocratie est sur le déclin, elle est sur le déclin depuis quelque temps. Je pense qu'elle est vraiment sortie du monde quand ils ont tué Dieu sait combien d'hommes sur une quantité de champs de batailles boueux lors de la première guerre mondiale pour sauver la démocratie. Cela n'a simplement **pas** été fait pour la sauver, cela a préparé le monde pour le totalitarisme. La démocratie dépend exclusivement du fait que le citoyen soit informé. Mais quoiqu'il en soit, c'est là où le monde va.

Maintenant, regardons à l'isness de la situation. Vous, en tant qu'Officier d'Etablissement avez affaire avec l'**isness** de la situation. Alors, ce que vous pouvez établir et comment vous pouvez l'établir, malgré les finances, a très peu affaire avec la quantité d'argent qu'il y a, et vous n'avez pas de base d'échange ? Maintenant, c'est un problème auquel je crains que vous allez devoir faire face dans la société à un certain moment lors de votre développement. Rappelez-vous ceci. Peu importe s'il y a de l'argent, il doit y avoir un

---

<sup>75</sup> **My Fair Lady** : Comédie musicale américaine inspirée de la pièce de théâtre de George Bernard Shaw : *Pygmalion*. C'est une critique de la respectabilité des classes moyennes.

<sup>76</sup> **Hegel** : Georg Wilhem Friedrich Hegel (1770-1831). Philosophe allemand. Représentant de l'idéalisme qui est un système philosophique qui ramène l'être à la pensée et les choses à l'esprit (s'oppose au matérialisme).

échange. Maintenant ce facteur échange peut être du genre : un individu à son poste n'a un Produit que quand ce Produit peut être échangé au minimum avec une autre partie de l'Org. Il doit y avoir un échange, en échange de ce qu'il produit, il obtient ce qu'il obtient. Maintenant, cela ne signifie pas nécessairement que ce soit sur une base individuelle comme un Chapeau, en tant que poste dans ce Département. Il n'a aucun droit aux services de n'importe quelle partie de l'Org à moins que lui-même ne produise à son poste quelque chose qui va ailleurs dans l'Org. Vous me comprenez ?

Ce n'est pas suffisant, alors, pour lui, d'empiler tout un tas de papier en face de lui. Prenons un test terminé. Maintenant, ce test est utile pour les autres, et parce que ce test est fait et que quelqu'un fait des tests, deux choses vont survenir. Ils devraient être nécessaires et désirés par d'autres et ils devraient être de nature telle qu'ils seraient utiles aux autres et puis quand ils sont utiles à quelqu'un d'autre, c'est, alors un Produit, et quand ils sont inutiles à quelqu'un d'autre, ce n'est pas un Produit. Donc deux choses peuvent arriver. Le gars peut produire quelque chose qu'il pense ou espère être utile à quelqu'un d'autre mais qui ne l'est pas, ou il le fait de telle manière qu'il est inutile à quelqu'un d'autre. Maintenant, le premier est vendu par la technique de la vente. Peut-être que cette chose est utile à quelqu'un d'autre mais ils ne savent pas à qui. En supposant que vous avez une organisation qui ne connaît rien à l'utilisation des tests. Votre Responsable des Tests continue simplement et produit des tests, encore et encore, il y a toutes sortes de tests dans le coin mais personne ne les utilise.

Eh bien, ce qu'il manque c'est le PR et la publicité du poste. En d'autres mots la première formule de Non-Existence n'a pas été respectée. Trouver une ligne de communication, trouver ce qui est nécessaire et demandé et produisez-le. Maintenant, tout poste sera en Non-Existence, tout Département sera en Non-Existence, toute Division sera en Non-Existence et toute Org sera en Non-Existence, si l'on ne résoud pas ceci. Et toute civilisation sera en Non-Existence à moins que ceci ne soit résolu.

Je suis fasciné par tous les problèmes qu'ils ont avec la balance des paiements. Vous savez ce que c'est, pas vrai ? Que l'Angleterre paie pour obtenir tellement de marchandises et transfère tellement d'argent à ce pays... ou tellement de marchandises ou quelque chose comme ça. Eh bien, c'est bien sauf... et c'est là où le capitaliste arrête de regarder soigneusement, il se met toujours dans cette situation et devient bête, il se transforme lui-même en pigeon pour le communiste. L'Angleterre ne peut pas transférer les machines qu'elle fabrique en échange des pommes qu'elle mange. Vous dites : « Eh bien, ouais, c'est évident qu'ils le font. » Non, ils ne le font pas. Cela doit passer par un échange d'or et c'est pourquoi ils doivent avoir du papier-or<sup>77</sup> ces jours. Les machines qu'ils exportent, la valeur de celles-ci doit être fournie par une banque mondiale – un tas de gros lards assis autour d'une table qui ne connaissent pas plus l'économie qu'un garçon de bureau mais ils sont sûrs de savoir la faire disparaître. Cette nation qui reçoit ces machines, doit aller à une banque centrale et là obtenir l'or pour qu'elle puisse transférer sa dette de balance de paiement à l'Angleterre. Vous comprenez ? Elle ne peut les payer qu'en or. Maintenant, l'Angleterre, quand elle achète des pommes, doit aller dans une banque internationale d'échanges, obtenir l'or et le transférer au

---

<sup>77</sup> **Papier-or** : Pièce de papier qui remplace de l'or. Vous n'êtes pas propriétaire de l'or mais vous possédez une promesse de recevoir de l'or.

pays qui lui achète des machines. C'est pourquoi il y a toute cette concentration sur l'or. Maintenant, est-ce que vous suivez jusqu'ici ? Vous comprenez ceci ?

Vous avez là deux pays qui pourraient échanger directement et qui font des échanges via un troisième homme. Le troisième homme est un banquier international. Il rend le capitalisme très impopulaire, on peut donc vendre l'idée aux gens qu'il devrait être éliminé. Alors, qu'obtenez-vous, qu'obtenez-vous ? Vous obtiendrez des pommes qui vont aller en Northumbrie<sup>78</sup> ou à Bollowogville<sup>79</sup> en échange des noix de coco produite à Bollowogville pour les pommes. Mais la difficulté n'est pas le système de troc, c'est que l'objet n'est pas interchangeable. Maintenant, quand vous avez une faillite cruciale, vous tombez dans le système du troc. Vous ne tombez pas d'avantage dans l'économie keynesienne<sup>80</sup>, vous tombez dans le système du troc et cela s'écroule immédiatement, donc l'argent doit représenter quelque chose, l'argent doit représenter quelque chose qui existe. Cela semble très élémentaire, mais très vrai. S'il n'y a pas d'or, il n'y aura finalement pas d'argent véritable.

Donc, l'économie peut être tellement polluée que même si vous avez pleins de services dans une Org, le système économique de la communauté qui l'entoure est tel que vous ne pouvez pas avoir d'échange. Alors vous serez dans un système de troc. Donc vous devez avoir une réponse, quand tout part en morceaux, vous avez encore une sorte de système de troc. Maintenant, c'est fondamentalement une sorte de système de troc qui fonctionne dans une Org, mais habituellement, cela revient en termes d'argent, simplement l'affectation du fonctionnement d'un Département est une contribution, simplement le fait que l'argent – l'Org fait sortir de l'argent pour que le gars fasse des tests – c'est une contribution. Mais tant que vous limitez votre action et aussi longtemps que tous vos échanges se passent dans l'organisation, vous serez ruiné. Donc, il doit y avoir un échange avec un **autre** public.

Maintenant, la Sea Org, et je vais vous montrer à quel point ceci peut être rude, la Sea Org s'est plantée en ce qui concerne les échanges avec les Orgs de Scientologie. Mais c'était des échanges dans les limites du même corps ou type ou classe de public, et nous avons commencé à être ruiné parce que les Orgs de Scientologie n'échangeaient pas de manière adéquate avec le public autour d'eux. Et c'est quand vous m'avez vu mettre la stat des terminaisons payées. Les choses ont commencé à sembler meilleures depuis ce moment-là parce que cela les a forcé à produire quelque chose qu'ils pouvaient échanger contre de l'argent. Beaucoup d'entre eux étaient devenus très malhonnêtes et avaient commencé à n'auditer que les Membres du Personnel pour avoir la stat des terminaisons payées. Ils n'avaient pas encore appris cette idée d'échange.

Alors, vous pouvez ou non me suivre à travers tout cela, mais c'est très, très important pour vous pour cette raison : Vous pouvez avoir une Org qui est si occupée à échanger tous ses produits à l'interne, elle sera ruinée tout en étant magnifiquement établie,

---

<sup>78</sup> **Northumbrie** : ancien royaume médiéval au nord de l'Angleterre.

<sup>79</sup> **Bollowogville** : nom de ville inventé.

<sup>80</sup> **Economie keynesienne** : théories économiques de John Maynard Keynes (1883-1946), économiste et écrivain anglais. Ses travaux ont été utilisés à la fin de la deuxième guerre mondiale pour instaurer l'Etat-Providence. L'Etat intervient dans l'économie.

**merveilleusement** établie, ruinée. Et puis, elle n'aura plus l'argent et les biens avec lesquels maintenir son établissement et vous échouerez, vous échouez à cet instant en tant qu'Officier d'Etablissement. Pourquoi ? Parce que **vous** êtes les comités du Planning Financier (FP). **Vous**, en tant que comité du FP devez demander, avant de pouvoir faire une attribution ou des dépenses, une estimation de ce qui va être fait et c'est défini pour vous comme un **échange**. Et si vous avez cette fonction en tant qu'Officier d'Etablissement, cela gardera alors votre établissement dans un modèle sensé grâce auquel vous pourrez alors **échanger** quelque chose entre l'organisation et la Division et ainsi de suite, que vous êtes bien occupé à organiser, et un **autre** public, un autre public.

Maintenant, si vous êtes entièrement dans un FP, cela doit concerner un public extérieur, cela doit être un public non-Scientologue, vraiment, ou cela doit être le domaine du public de Scientologie. Cela ne peut pas être le public de l'Org. Et maintenant, c'est si peu connu qu'il y a là de nombreuses Orgs qui ont une stat des terminaisons payées en auditant leurs Membres du Personnel. C'est impossible, ce n'est pas payé. A ce point-là, la stat est falsifiée. Pendant longtemps, j'ai essayé de retrouver **pourquoi** nous avons une stat élevée des terminaisons dans les Orgs et un bas GI. Et quand vous faites une enquête, vous devez vraiment apprendre à penser comme un idiot, [*Rires du public*] parce que vous allez chercher l'outpoint le plus gros et le plus grand, le Pourquoi est vraiment le plus gros outpoint qui explique alors tous les autres outpoints, à propos duquel vous pouvez faire quelque chose. Et c'est vraiment ce qu'est un Pourquoi, si vous voulez le regardez depuis l'autre côté. C'est pourquoi vos enquêtes sont toujours : outpoint, outpoint, outpoint. Si vous êtes continuellement **logique**, vous allez terminer avec un Pourquoi logique, et ce ne sera jamais le Pourquoi. Le Pourquoi logique s'appelle « le fait d'être raisonnable ». Donc qu'elle est la différence ? Ouais, vous devez apprendre à penser comme un idiot pour faire des évaluations parce que c'est toujours une idiotie. C'est pourquoi les outpoints sont vraiment la description d'une idiotie et c'est pourquoi vous comptez dessus. La moitié du temps, une personne n'arrive pas à s'empêcher suffisamment d'être logique pour avoir, suffisamment... pour **voir** l'illogisme de l'outpoint. Elle est trop... elle est simplement bloquée sur le fait d'être seulement un modèle rationnel, raisonnable. Pour aller n'importe où, vous devez être capable de penser selon un modèle illogique, vous pouvez ensuite faire des évaluations, *paf, paf, paf*.

Donc, vous voici, vous faites un FP. Vous découvrez, et la première chose que vous découvrez c'est que personne, dans le comité FP, n'est chapeauté, c'est une étape habituelle, c'est le Pourquoi habituel qui est donné répétitivement, encore et encore. Quand vous faites cela, il y a deux étapes au FP. L'une est de s'assurer que l'Org achète ce qui est nécessaire pour les besoins de la production, et l'autre est de s'assurer qu'il y aura suffisamment de rentrées à venir pour couvrir les FP suivant. Et que le FP dont vous êtes en train de vous occuper va acheter quelque chose, il va acheter quelque chose, il va acheter des revenus futurs, et la règle générale d'un FP traite de l'**échange**. Vous n'allez pas faire un quelconque FP pour une Division qui ne produit rien d'utilisable pour personne, je me moque de la beauté de leur porte d'entrée. Donc vous faites un FP par stats, pour avoir des stats, et le principe général d'un FP est, bien sûr, l'échange, et à moins que vous ne sachiez quelque chose à propos de l'échange...

Vous mettez les installations là, la raison pour laquelle vous établissez quelque chose là, c'est pour que quelque chose soit **produit** qui ensuite sera **échangé** avec un autre groupe qui a et qui produit quelque chose dont vous avez besoin dans le but de continuer à avancer. Et vous pouvez simplement oublier le côté économique de tout cela. Vous pouvez faire trembler les banquiers, le capitalisme, l'argent et le totalitarisme et tout autre sacré truc aussi longtemps que vous gardez ceci en tête. Il y a une façon de passer à travers ceci : L'échange. L'Org va donner à cette usine tellement d'heures d'audition en échange de... troc. Et vous pourriez avoir un système économique qui part en morceaux et vous pourriez encore opérer si vous savez cela. Mais dans chaque cas, c'est l'échange. De quoi avez-vous besoin pour fonctionner ? Eh bien, maintenant, c'est facile : de l'argent.

Supposons que ce ne soit pas l'argent. Eh bien, vous auriez besoin de ceci et cela pour fonctionner, vous auriez probablement besoin du support de l'Etat d'une façon ou d'une autre. Vous auriez besoin de tellement, tellement de OK sur tellement de coupons de soulier, nourriture, pain ou quelque chose comme ça. Maintenant, nous nous déplaçons dans le futur avec les Orgs et il y a tellement de pièges économiques qui ont troublé cette société en ces temps particuliers, donc ne soyez pas pris par surprise. Remettez-vous vite sur vos pieds. Cela prend toujours cinq fois plus de temps pour opérer que vous ne le pensez. Après avoir fait un FP, vous pensez que vous avez votre rapport argent/factures tout comme il faut et que tout est bien, que trouvez-vous alors ? Quelqu'un a caché une grande quantité de factures dans un trou de souris quelque part et ils les extrayent fièrement et vous découvrez que vous avez 10'000 dollars de moins dont vous n'aviez jamais rêvé.

Maintenant, mettez tout cela ensemble et qu'obtenez-vous ? Vous avez un Officier d'Etablissement qui établit quelque chose qui produit quelque chose qui sera échangé contre ce que vous avez besoin pour établir, et vous avez dit tout ce qu'il y avait à dire là-dessus. Si vous pouvez penser en ces termes, vous serez alors un opérateur **très** intelligent.

Alors, vous parlez des outpoints, que penseriez-vous d'un Département 7 de Trésorerie qui ne sortirait jamais de relevés, de telle manière qu'il ne rentre pas d'argent, quand vous êtes complètement dépendant de cela et que vous n'êtes pas payé en liquide ? Que penseriez-vous de cela ? Ils avaient même l'ordre d'écrire des lettres persuasives et de les mettre en place de telle manière que l'individu qui quitte l'Org sans avoir payé ses factures ou quelque chose comme ça puisse être tenu personnellement responsable, donc cela l'oblige à s'en préoccuper et à faire fonctionner l'Org et des choses comme celles-là. En supposant que des ordres aient été publiés à cet effet, ils ont **tous** été négligés et aucun relevé n'a été publié pour rendre les recouvrements efficaces. Que penseriez-vous d'une activité qui a des Membres du Personnel à l'Extérieur innombrables, qui sont tout à fait capables d'encaisser de l'argent et qui **ne s'embêtent jamais** à regarder dans les fichiers du personnel, les vieux fichiers d'Ethique et ainsi de suite, pour trouver la valeur d'un million et demi de dollars de freeloaders à récupérer. Ce n'est pas que les freeloaders ne payent pas, c'est le fait qu'on ne leur a jamais envoyé de facture.

La majorité des entreprises qui font faillite aux Etats-Unis le font parce qu'ils n'envoient pas de relevés. Vous dites : « Eh bien, c'est idiot. » C'est vrai. Toutes les erreurs sont des idioties. Ils... les entreprises qu'ils vérifient et ainsi de suite, ils découvrent qu'ils n'avaient jamais envoyé de factures. Nous avons des avocats maintenant à Panama et ces gars

n'ont jamais envoyé une facture concrète, et j'ai découvert soudainement, à ma grande horreur, que nous ne leur avions jamais rien payé. Ils n'ont jamais facturé, ou s'ils ont facturé, ils ont envoyé le truc à une fausse adresse et ils n'en ont jamais fait le suivi. Donc, personne n'avait découvert qu'ils n'avaient pas été payé. Simplement une simple histoire de noms et adresses, élémentaire, pas du tout une question d'argent.

Maintenant, supposons que vous aviez, supposons que vous aviez une Division de la Trésorerie qui fasse cela. Alors, que feriez-vous en tant qu'Esto, que feriez-vous lors d'une réunion d'Esto ? Vous découvrez que vous passez un temps considérable avec un FP, que les gens économisent sur vous de tous les côtés, et ils vous disent que vous ne pouvez pas avoir ceci et cela, et vous savez désespérément que l'équipage a besoin d'uniformes. Que feriez-vous ? Diriez-vous simplement : « N'est-ce pas terrible que ces gens des finances ne nous donne pas cet argent ? » Parce que c'est normalement ce qui est **fait**. J'ai même entendu quelqu'un dire dans une Org : « Eh bien, Ron ne me paie pas beaucoup. » *[Rire]* C'est la chose la plus dingue que j'ai jamais entendu. Quand c'est parvenu à mes oreilles, je lui ai écrit une longue lettre et je lui ai dit des faits de la vie. *[Rires du public]* Il crée sa propre paie. Mais que feriez-vous ? La réponse est trop logique pour être remarquée. Vous feriez plus d'**argent**. *[Rire]* Comment feriez-vous plus d'argent ? Vous vous assurez que les Divisions soient établies de telle manière qu'elles produisent quelque chose qui peut être échangé avec la société qui les entoure, et vous vous assurez que si l'Org gagne beaucoup d'argent, il soit collecté. *[Rire]* Vous ne restez pas assis là en vous faisant du souci à cause des difficultés que vous avez avec le FP.

Donc, vous découvrirez quelques trucs de dingues sur ces lignes. Nous en avons un maintenant qui progresse. Une organisation de management, par Lettres de Règlement, doit être soutenue par l'organisation de service qui lui est attachée. Pourquoi ? Si l'organisation de management est une sacrément bonne organisation de management, l'organisation de service qui lui est attachée sera capable de faire assez d'argent. Si l'organisation de management n'est pas une assez bonne organisation de management pour faire cela, elle n'a pas d'affaires qui dépendent de quelqu'un d'autre pour aller se perdre de l'autre côté du monde. Pas vrai ? Donc les Règlements fonctionnent, cela fonctionne depuis des années, et nous avons découvert, de manière définitive, qu'une organisation de management d'un continent ou quelque chose de ce genre devait être soutenue par l'organisation de service qui lui était attachée. Si ce n'est pas le cas, tout est perdu. Mais le saviez-vous ? Très peu de gens connaissent ce fait. Pourquoi ? Il n'y a personne là pour vérifier les Lettres de Règlement. Et cette condition existe en ce moment même.

En tous cas, diriger une organisation économique, il n'y a aucune raison de gaspiller de l'argent, mais vous prenez n'importe quel groupe ou corps qui se réunissent et vous leur posez des questions à propos des finances, ils inventeront toujours une action erronée : « Nous allons économiser. » C'est la réponse inévitable. C'est la fausse formule. Ils sont en Urgence, donc ils essaient de fonctionner en Affluence. Vous voyez, c'est inévitablement, continuellement la fausse réponse. Une organisation ne devrait jamais être dirigée par un avocat ou un comptable.

Les deux essayeront de se mettre dans le domaine du management et les deux essayeront de vous dire que faire, et ce sont les deux sortes d'individus qui ne sont pas

qualifiés pour diriger une organisation. Pourquoi ? Parce que leur pensée est erronée. La pensée de l'avocat est la prudence, la pensée du comptable se compose simplement de l'argent qu'il voit dans le grand livre en face de lui. Il n'envisage pas de faire de l'argent, il envisage l'argent qui est là, l'argent qui n'est pas là et quand il voit ces deux images, ce sont pour lui des faits concrets, tout le reste est farfelu et il n'a pas une connaissance suffisante du management. Donc il regarde par là-bas et il voit : « Eh bien, nous avons fait tant le dernier trimestre, par conséquent nous ne pourrions dépenser que tant le prochain trimestre. » Eh bien, c'est tout à fait sensé, c'est vrai et c'est sûr, mais, mon Dieu, vous pouvez vous ruiner de cette manière.

Aucun de ces deux n'a jamais... J'ai eu un... j'ai eu un avocat, par exemple, qui a arrêté une organisation, fermé les portes... Il a été à la tête d'une organisation... pendant 10 jours, une fois et vous savez, l'Org ne s'en est jamais remise... pour voir si c'était légal. La réponse, mes enfants, [*Rire*] est de faire plus d'argent. Puis vient le temps de chapeauter à vue, complètement, tous les Officiers du Produit. Puis vient le temps de chapeauter complètement les Chargés des Inscriptions, vous chapeautez complètement la Division 6, et vous y allez et vous regardez dans la 7 et vous dites : « Allons chapeauter, allons produire, allons corriger ces rapports. Oh, vous n'avez rien au nom de Madame Dupond maintenant ? Pourquoi n'iriez-vous pas au Fichier Central trouver sa dernière adresse connue ? » Vous êtes occupé, vous êtes occupé à établir complètement chacun des terminaux qui régularise les échanges. La réponse est de faire plus d'argent et la réponse de l'établissement est de les chapeauter, de trouver leurs Pourquoi personnels, d'enlever tous les illogismes sur lesquels ils sont assis et les faire travailler, travailler, suer. Mettez une éponge sur leurs bureaux, voyez, ils ont une cuvette d'eau pour éponger la transpiration, mais faites-les **travailler**. Et c'est la façon de gérer les déficits d'une organisation.

Donc, vous faites un comité de FP et vous vous assurez qu'ils ont ce qui est nécessaire pour être capable de faire ceci, et puis, à ce moment-là, l'Assistant du Gardien (AG) et le FBO qui sont très, très désolés, vous diront que votre allocation ce mois-ci ne sera que d'un tiers pour les dépenses d'exploitation qui sont absolument nécessaires, et vous devrez réduire, et c'est la déclaration qui vous reviendra. Vous réduisez, vous allez avoir moins de revenus. Vous commencez par ne pas payer les Membres du Personnel et votre moral commence à tomber dans les chaussettes. Savez-vous que j'ai un des boulots, un de mes Chapeaux est de m'assurer que les Membres du Personnel soient payés ? Vous seriez surpris, parce que chaque fois qu'il y a un déficit, ils disent, eh bien, en fait, c'est arrivé sur mon bureau ce matin, je l'ai juste soudainement réalisé, une nouvelle fois ; c'est simplement périodique. C'est si facile de dire : « Oh, eh bien, réduisez la paie des Membres du Personnel, ne les payez pas. » C'est simple, vous n'avez pas à réfléchir. Cela ne requiert aucun effort, aucun effort à penser. On n'a pas à se réveiller, à élargir son attention, à inspecter les choses, à être occupé, non : « Réduisez la paie des Membres du Personnel », et cela vous coupe l'herbe sous les pieds.

Alors, vous aurez des facteurs qui concernent le moral, maintenant, vous aurez ceci et cela, alors vous aurez d'autres choses, donc si la paie ne peut pas être réduite, si le Membre du Personnel continue et fait son travail, il y a un autre domaine qui peut être touché, c'est la nourriture. Et si vous faites fonctionner un... si vous nourrissez vos Membres du Personnel et prenez soin d'eux, eh bien leur nourriture peut être réduite. Si vous ne pouvez pas trop réduire leur nourriture, vous pouvez toujours éliminer les uniformes. Vous comprenez ? Cela part de

ceci pour aller à cela et ailleurs, et vous essayez d'assembler une belle, jolie et brillante organisation. Si vous avez une Equipe de Projet qui travaille, ne leur donnez pas de peinture. S'ils ont de la peinture, ne leur donnez pas de racloirs. Tout leur travail est gâché, ils resteront simplement dans les environs ou ils peindront simplement par-dessus la rouille et ce n'est pas bon du tout. Vous saisissez ? Alors, la réponse, les gars, c'est de faire plus d'argent. *[Rire]*

J'ai, au fait, eu un... laissez-moi vous raconter une petite anecdote. *[Rire]* J'ai eu une mauvaise expérience avec ceci, une fois. J'ai dit ceci à la mauvaise personne, j'en ai parlé à mon père une fois, j'étais fatigué de tout ce qu'il disait à mon sujet et à propos de l'argent et ainsi de suite, il **ne** connaissait **rien** à l'argent et il **ne** me connaissait **pas** du tout, ayant été un officier naval toute sa vie. Je faisais souvent autant d'argent en un mois que lui en une année. Je ne sais pas, l'irréalité des gens est magnifique. Et il m'a dit ça une fois de trop et je sortais tout juste de l'hôpital, c'était la fin de la guerre, et ma patience était plutôt limitée. Et je me suis retourné vers lui et j'ai dit : « Regarde, dis-je, ne me raconte plus ceci, je l'ai entendu trop souvent et ce n'est pas vrai. » J'ai dit : « Regarde-toi. Tu as fait de l'argent toute ta vie, ça ne se voit pas, tu as dépensé ton argent comme un marin ivrogne. Maintenant, pourquoi ne fais-tu pas plus d'argent ? » Donc il l'a fait. Il a pris mon yacht et l'a vendu. *[Rire et rires du public]* Et après avoir fait cela, il a vendu mon ranch, eh bien de toute façon, il a fait plus d'argent. *[Rire]*

Donc, le message n'arrivera pas toujours où vous vouliez qu'il arrive, *[Rire]* mais c'est la réponse, c'est la réponse. Si vous avez chapeauté selon les Règlements et pas chapeauté avec des actions squirrel, fantaisistes. Si vous vous êtes assuré que vous n'avez pas utilisé les Règlements pour stopper – on peut faire cela, au fait, en appliquant continuellement la Lettre de Règlement erronée. Tout ce que vous avez à faire, c'est de prendre la Lettre de Règlement qui s'applique à A et au lieu de la suivre, d'en trouver une autre qui ne s'applique vraiment pas à A mais trouver quelque chose dedans qui peut être interprété comme pouvant s'appliquer à ceci et ils disent : « Eh bien, tu vois qu'on ne peut pas faire cela. » Le Règlement a été conçu pour dire aux gens ce qu'ils pouvaient faire *[Rire]* et quand il leur dit de ne pas faire quelque chose, il essaye de mettre de la jugeote sur le chemin pour qu'on ne s'en éloigne pas. Mais quel chemin ? Le chemin pour faire quelque chose correctement. Quand vous dites que c'est une Lettre de Règlement de Crime Majeur, cela veut dire qu'on en a eu assez, que cela a été trop répandu, ce Pourquoi est bien assez gros et bien assez répandu et il est devenu dans le passé, un Règlement, donc, ne le faites pas. Mais cela n'empêche personne de poursuivre le chemin principal.

Maintenant, si un gars ne connaît pas le Règlement qui lui donne le chemin principal et qu'il ne connaît que le Règlement qui lui dit d'arrêter, vous aurez alors des gens qui utiliseront les Lettres de Règlement pour arrêter. Vous suivez ? Il y a toujours un Règlement qui vous dit comment aller sur le chemin. Si on se spécialise uniquement dans les stops, c'est horrible. Eh bien, il y a une chose que vous devez savoir, c'est que tout groupe de thétans peut facilement se mettre d'accord sur un stop, ils seront volontiers d'accord avec un stop, tout groupe de thétans. C'est l'une des raisons pour laquelle la démocratie ne fonctionne pas. C'est ce que vous connaissez sous le nom de pensée de groupe. C'est très drôle et c'est la manière de plus ou moins s'immobiliser. Si vous n'êtes pas capable de mettre en place les lignes du public et si vous ne pouvez pas faire entrer et sortir un étudiant d'une Org, vous savez, alors, que



vous avez une pensée de groupe et c'est une pensée de stop. Ils ne savent pas comment faire les choses et ils ne sont d'accord que sur les façons d'arrêter les choses. Donc, vous voulez avoir beaucoup de Règlements pour entreprendre tout de suite. *[Rire]* Vous verrez cela, vous l'avez vu dans le passé, vous ne pouvez pas virer quelqu'un, vous n'arrivez pas à lui faire terminer un cours, il tourne en rond d'une manière ou d'une autre et ainsi de suite. C'est simplement du non-Chapeautage, le gars ne connaît pas le but de la chose.

Alors, à ce point-là, vous avez affaire à des gens qui ne connaissent rien à l'échange, qui ne savent pas qu'ils doivent avoir quelque chose à échanger. Par exemple, un auditeur ici qui audite chaque jour, qui pense qu'il produit en donnant des heures d'audition. Non, ce sont des actions de production, il n'a pas encore produit. Il ne produira que quand le Programme sera terminé, et dans toute Org où vous avez des auditeurs qui ne font que des heures, si vous allez ouvrir quelques dossiers, vous découvrirez qu'ils sont remplis de Programmes inachevés, vous saurez alors qu'ils ont une idée erronée de la production. Donc vous les rassemblez et vous leur expliquez ce qu'est la production. C'est un pc qui a terminé. Terminé comment ? Le cycle complet. Maintenant, vous savez que vous pouvez avoir des pcs éparpillés, disséminés à travers l'Org et que l'Org commence à s'effondrer, et toute personne à qui vous parlez est à mi-chemin de son Programme, et en a fait la moitié ou a fait un quart du chemin ou un huitième de son Programme, depuis une année. Vous allez avoir quelqu'un qui était malade et vous découvrez qu'il avait une Languette Rouge dans son dossier huit mois auparavant. Personne n'a terminé le Programme. Il n'y a pas de pensée de production dans cet HGC.

Naturellement, seul un pc terminé peut être échangé avec quelque chose. Qu'échangez-vous avec ça ? Eh bien, même si vous ne l'échangez qu'avec l'Org, l'Org compte sur le HGC pour remettre le gars plus ou moins en état, et ce ne sont pas les **séances** qui remettent le gars en état, c'est le **Programme**. Les auditeurs, jour après jour, disent : « Regarde, regarde comme on est occupé, regarde comme on est occupé, regarde comme on est occupé, nous faisons beaucoup d'heures, beaucoup d'heures », et ils peuvent augmenter leurs heures sans aucun échange du tout. Et puis finalement, vous avez le domaine au complet et ainsi de suite.

Il y a une Org maintenant qui vient juste de nous envoyer un télex pour nous dire que Flag manquait de données et... nous entendons cela de temps en temps, et apparaît, avec la même déclaration, quelque outpoint épouvantable. C'était les gars qui envoyaient les données, voyez-vous, donc Flag, si Flag manquait de données ou si Flag était mal informé, c'était eux qui donnaient les informations, *[Rire]* donc ils se plaignaient simplement d'eux-mêmes. Mais ce qui est important ici, c'est que nous disons à cette personne, je vais vous en donner une paraphrase rude : « Que faites-vous avec un arriéré de 576 heures d'audition ? avons-nous dit à cet ED.

Et cet ED nous a répondu : « Flag a été mal informé, les données sont incorrectes », grosse protestation, très « vous avez tort, j'ai raison », très Facsimilé de Service. « Ce n'est pas 576 heures, c'est 576 pcs, *[Rires du public]* et ce ne sont pas des arriérés. Il y en a 106 chez le médical, sur les lignes médicales, il y en a 201 sur les lignes d'Ethique et le reste se trouve sur les lignes de Cramming » ou quelque chose comme ça. Incroyable, pas vrai ?

Il pourrait travailler jour et nuit et avoir des cauchemars jour et nuit, et vous n'aboutirez jamais avec un outpoint comme celui-là. *[Rires du public]* Mais c'est... ceci nous est envoyé comme une réfutation de notre infâme accusation qu'ils ont des arriérés. *[Rires du public]* Et effectivement, ils semblent ne jamais être capables d'atteindre leurs cibles, et ils ne feront jamais leurs stats et leurs Statistiques Globales de Division (GDS) sont joliment basses et il n'y a pas assez d'argent liquide. Alors, voyez-vous pourquoi je vous parle de l'échange ? Et ils n'ont pas échangé un seul foutu de leurs Produits avec la société. Donc en n'ayant pas fait d'échange, même tout l'argent qui avait été payé se retrouve maintenant en arriérés, ils le doivent encore vraiment parce qu'ils n'ont jamais rien délivré en échange. 576 pcs, merde alors, ils ont probablement des arriérés en termes de devoir à la société, vraiment, une **énorme** somme d'argent. Peut-être leurs revenus de l'année passée. Mon Dieu. Dieu nous vienne en aide. *[Rire]* En d'autres mots, nous pensions qu'il y avait un petit problème, ce n'est pas le cas, c'est une situation **fantastique**. Donc, ils restaient assis là à ne rien échanger avec la société et puis, ils se demandaient pourquoi leurs stats étaient basses et pourquoi ils étaient harcelés et ainsi de suite. Ils ne comprenaient simplement pas l'échange.

Maintenant. Il existe des Séries pour Cadres sur ce sujet, Séries que j'ai écrites pour que vous les utilisiez, elles parlent de l'échange, elles parlent d'économie et ainsi de suite, j'ai écrit un petit peu dans les Séries pour Cadres, et c'est très important. Mais ce genre de chose apparaît dans un HGC ou chez les auditeurs Membres du Personnel qui auditent le Personnel, ils n'échangent même pas un Produit avec le reste de l'Org. Donc, vous êtes occupés à soutenir ces auditeurs Membres du Personnel qui auditent le Personnel ? Vous leur donnez le service et la pièce pour auditer des gens pour qu'ils puissent faire cela ? Pour que l'Org complète ne fasse qu'un quart des Programmes urgents. Eh bien, alors, ils ont retardé l'Org entière parce qu'ils n'ont jamais produit un Produit. De la même manière qu'un étudiant qui a blowé n'est pas un Produit, un Programme incomplet n'est pas un Produit. Alors, je ne vous parle pas maintenant du Programme d'Avancement qui est de prendre le gars depuis la Dianétique jusqu'à OT VI. Je vous parle simplement de ceci, habituellement une Feuille Rouge ou ce que vous appelez un Programme Technique Individuel – un Programme qui se trouve juste au début du dossier, et vous regardez ces lignes, les lignes des auditeurs Membres du Personnel qui auditent le Personnel et vous regardez l'équipage qui a été audité et que trouvez-vous ? Le Programme **n'a pas été fait**. Et puis, un autre Programme doit être écrit pour suppléer au fait que ça n'a pas été fait et puis, c'est fait, et alors un autre doit être fait pour suppléer aux vides du second Programme qui n'a pas été fait, et puis le quatrième Programme est écrit. Oh, vous pensez que ce n'est pas vrai ? Descendez voir quelques dossiers et vous verrez ce qui est arrivé.

Maintenant, j'ai été mis au courant à cause d'une personne qui est tombée malade. Quand une personne tombe malade, j'envoie chercher son dossier et c'est habituellement ce que je trouve. Une personne a un accident ou une personne est très bouleversée et essaye de blower ou quelque chose comme ça, j'envoie chercher le dossier. Et, qu'est-ce que je découvre ? Je trouve un Programme qui a été fait pour manier le cas, vieux de huit à neuf mois avec un tiers du Programme effectué, le reste est périmé. Donc, c'est, dans une organisation de Scientologie, ce qui explique la maladie et les blessures, dans un très grand nombre de circonstances. L'auditeur Membre du Personnel qui audite le Personnel ne prend

pas le cas, zut, d'autres personnes arrivent et disent : « Ce gars est... ce gars doit être audité immédiatement et ce gars... » Eh bien, la solution est d'avoir un auditeur pour les Assists, c'est simplement un auditeur qui fait les Assists. Il donne les Assists par le Toucher et audite le dernier accident d'automobile et l'accouchement et ceci et cela. Simplement un auditeur pour les Assists, c'est tout ce qu'il fait, c'est habituellement un des meilleurs Clarificateurs de Mots à qui on a aussi assigné un double Chapeau d'auditeur pour les Assists. Et quand le gars contribue à l'audition du Personnel en auditant un Membre du Personnel, il le **fait**. Il va directement jusqu'au bout du Programme et c'est **fait** et puis, il a un Produit fini, c'est tout. Et alors, graduellement, l'un après l'autre, eh bien, vous y arrivez, vous aurez alors soudainement un Membre du Personnel audité fonctionnel. Mais l'autre chose, *boooof*.

Maintenant, ceci fonctionne avec les cours. Le gars a été programmé pour ceci et cela, vous commencez à vérifier un peu partout et vous découvrez qu'une personne puis une autre n'ont jamais terminé un cours avant d'en commencer un autre. Et chacun de ces cours non terminés est un cycle d'action incomplet, vous arriverez finalement à à peu près quatre cours non terminés et puis, soudainement, à quoi vous heurterez-vous ? Vous entrez en collision avec un gars qui n'étudie plus. Savez-vous que vous pourriez prendre vos étudiants de Dianétique inexpérimentés ou des étudiants de 0 à IV dans une Académie qui auraient des tendances à blower, vérifiez simplement combien de cours ils n'ont pas terminés avant de venir dans cette Org ou en Scientologie, et vous feriez partir beaucoup de charge chez eux. Des cycles d'action incomplets. Et ce n'est pas un Produit, et le gars peut devenir si inachevé et donc pas un Produit, qu'on ne peut pas en faire un Produit avant d'y avoir remédié. Est-ce que cela a du sens pour vous ? C'est un Produit, fini, échangeable.

Donc, parce que les Orgs sont payées avant de délivrer un service, un Esto se heurte à des difficultés, parce que les gens peuvent continuer à dire : « Eh bien, nous avons été payé, nous avons été payé, nous avons été payé, nous avons été payé, nous avons été payé » et ne pas délivrer le service au complet. Donc, vous devez prendre des mesures de précaution contre cela. La **promesse** d'un livre n'est pas un livre délivré, un livre n'est pas un Produit jusqu'à ce qu'il soit imprimé entièrement, promu et dans les mains du public, c'est alors un Produit parce que l'échange a affaire avec cela. D'accord ? Donc vous retournez à l'établissement, que faites-vous ? Vous feriez mieux d'établir quelque chose qui termine les choses, et vous auriez intérêt à chapeauter les gens pour finir les choses, sinon les joies du FP seront la plupart du temps des chagrins. Mais vous êtes dans une position de pouvoir pousser vraiment une Org dans la production à condition que les gens sachent ce qu'est un Produit.

Alors, juste en aparté, je viens d'y penser, chapeauter depuis le bas jusqu'en haut n'est pas une bonne façon de faire. La mauvaise façon de poster un Organigramme est de le faire de bas en haut. Si vous commencez à poster un Organigramme depuis le bas jusqu'en haut, vous aurez des problèmes. Eh bien, vous commencez à chapeauter depuis le bas jusqu'en haut, vous avez des problèmes. Et vous pouvez chapeauter et chapeauter encore et encore aux échelons inférieurs sans vraiment produire un quelconque changement remarquable dans la production, parce que votre production est régulée depuis le haut. C'est ce que le haut supporte. Donc vous postez toujours un Organigramme depuis le haut et s'il n'y a qu'une personne sur le bateau, c'est le capitaine. De nombreux petits bateaux ont fait naufrage parce que le gars

pensait qu'il était matelot ou quelque chose comme ça. Et vous chapeautez de haut en bas, vous chapeautez toujours de haut en bas, et c'est très difficile parce qu'il pense tout de suite que vous devriez chapeauter le bas parce qu'il sait que c'est le Pourquoi. Et même si c'est très vrai que cela pourrait être aussi le Pourquoi, vous avez intérêt à chapeauter depuis le haut jusqu'en bas parce que si le gars ne connaît pas son affaire, c'est-à-dire régler la Division, eh bien, il n'obtiendra pas de production. Et donc, vos actions de Chapeautage et vos actions de FP, vos actions d'échange et toutes ces autres actions, seront, pour la plupart, gaspillées. Elles peuvent être magnifiquement mal utilisées. Vous ne vous spécialisez pas pour l'année prochaine, cependant, simplement en chapeautant le supérieur. Le cycle du Chapeautage : Vous chapeautez un peu et vous le faites produire et puis, chapeautez-le un peu plus et faites-le produire, c'est faites-le simplement du haut jusqu'en bas.

Maintenant, **vous** êtes sur un Programme à long terme et c'est entièrement différent d'un Programme d'audition parce que vous chapeautez un petit peu et vous le faites travailler, vous le chapeautez un petit peu et vous le faites travailler, vous le chapeautez un petit peu et vous le faites travailler, vous le chapeautez un petit peu et vous le faites travailler, vous le chapeautez un petit peu et vous le faites travailler. Vous ne serez jamais capable de terminer un Produit fini et puis de dire : « Voilà, il est à son poste », parce qu'il y a quelque chose appelé la formation professionnelle, et vous faites pour la plupart du temps de la formation professionnelle. Par conséquent, c'est simplement que le volume d'actions d'un Esto est de la formation professionnelle. Définition d'un Esto : Quelqu'un qui agit sans dormir pour qu'il puisse étudier durant ses heures de sommeil dans le but de connaître toutes les réponses pour ses heures de travail. C'est une définition. *[Rire et rires du public]* D'accord.

Maintenant, je vous ai parlé beaucoup de l'échange et vous dites : « Eh bien, ça n'a pas grand-chose à faire avec la Scientologie » et nous avons, ici, sur la première page de *Scientologie 8-8008*, nous avons les Facteurs. Et les Facteurs portent principalement sur l'échange, vous n'aviez probablement jamais réalisé cela auparavant. *Avant le commencement, il y avait une cause et le seul but de la cause : la création d'un effet. Au commencement et pour toujours est la décision, la décision est d'être. Assumons un point de vue, et ainsi de suite. Et le numéro sept est : « Et entre le point de vue et les points de dimension, il y a des relations et des échanges. Ainsi de nouveaux points de dimension sont créés. Ainsi est créé la communication. »* Echange. La vérité de tout ceci est qu'un thétan fait ce qu'il fait pour pouvoir échanger, et si un thétan ne peut pas échanger quelque chose, il devient très misérable et très malheureux et c'est l'une des raisons pour laquelle la production est le fondement du moral, élémentaire. Par conséquent, quand je vous parle de l'échange, je vous parle vraiment des Facteurs et si vous voulez les examiner, étudiez-les, vous verrez que tout concorde. C'est de cette manière que la vie fonctionne.

Donc, nous avons ici des définitions variées que j'ai déjà définies pour vous, mais quelque chose d'établi, j'ai déjà défini établir quelque chose, ce qui veut dire que ça a été mis là pour être capable et produire en grande quantité, haute qualité, une production de grande qualité sans Dev-T. Donc quand vous arrivez au point où vous dites que c'est établi, vous savez que vous avez réussi. Le gars peut fournir un produit en grande quantité, de haute qualité et il ne le fait pas de façon à créer du Dev-T. Maintenant, cela vous indique quand vous avez établi quelque chose. Et un Produit, je vous ai déjà dit ce que c'est, c'est un service

de haute qualité, terminé ou une chose dans les mains d'un être ou d'un groupe qui sert d'échange pour une valeur. Cela vous dit immédiatement qu'un tas de services, qu'un paquet d'enquêtes pourraient être fait qui vous donneraient de fausses réponses.

C'est : « Qu'est-ce qui est joli selon toi ? » Faire un sondage et découvrir : « Qu'aimes-tu vraiment et qu'est-ce qui est joli selon toi ? » et ainsi de suite, et puis manquer le coche. Ils ne vous disent pas ce qui aurait suffisamment de valeur pour eux pour lequel ils seraient d'accord de donner quelque chose de valable pour le recevoir. Donc, un sondage qui est vraiment un sondage vous dit l'échange possible avec ce qu'ils aiment vraiment. Qu'est-ce qu'ils considèrent avoir assez de valeur pour donner quelque chose en échange ? Donc la considération d'être désireux de donner quelque chose à recevoir cette chose produite est vraiment le test de quelque chose de bien produit, bien promu, bien vendu. Ce n'est pas juste quelque chose. Quelqu'un dira : « Ouais, bien, ces poupées en papier Rolls Royces sont... sont jolies », mais les gens ne paieront rien pour elles. Ils les aiment, mais ils ne paieront rien pour elles. En d'autres mots, ce n'est pas un échange de valeur. Donc toutes les enquêtes sont vraiment valables quand elles établissent à quoi de valable une personne renoncerait en échange. « Que donneriez-vous vraiment, que donneriez-vous pour du bonheur ? » Supposons que le gars dise « bonheur » : « Combien paieriez-vous pour du bonheur ? » Le gars risque de dire : « Euh, payer, je ne paierai rien pour du bonheur. » Bien, alors, vous feriez mieux de faire un sondage de façon à trouver ce pour **quoi** il paierait. Bien sûr, les gens paient pour du bonheur, mais je vous donne simplement un exemple.

Il y a un facteur d'échange derrière cela. Donc, quand un poste est-il établi ? Quand le poste est capable de produire un facteur d'échange. Il n'est pas établi. Vous pouvez transposer cela dans toute l'Org. En fait, un bon concierge qui produit un service de haute qualité et en grande quantité, il aura un échange avec l'Org, l'Org est parfaitement désireuse de lui donner quelque chose de valable en échange de cela. Vous comprenez ? Vous pouvez aller voir les Membres du Personnel et ainsi de suite : « Que penses-tu de la façon dont le concierge s'occupe des lieux ? » « Oh, je pense qu'il fait un bon boulot. » Et vous avez un concierge établi. Promenez-vous dans l'Org : « Que pensez-vous du concierge ? » « Oh mon Dieu, s'il met encore une fois du désordre dans mes papiers sur mon bureau, je vais écrire un rapport. » Vous n'avez pas de facteur d'échange. Comprenez le test ? D'accord. Ils ne veulent pas échanger quelque chose de valeur pour ça. Et vous découvrirez que vous ne serez pas capable de l'intégrer. D'accord.

Un Programme est le pont entre l'établissement et la production, c'est ce que cela couvre, cela vous dit quelle direction prendre pour que quelque chose soit établi. Maintenant, vous pourriez simplement établir quelque chose, vous pourriez établir la plus belle réceptionniste que vous aimeriez voir, magnifiquement habillée et tout et tout, assise là et tout est beau et propre et elle ne mâche même pas de chewing gum et ainsi de suite, c'est très beau, cela ne produit aucune réception, [*Rire*] elle ne sait pas où envoyer les gens et les gens quittent l'Org en nombre. Cela ne produit rien. Donc comment voudriez-vous savoir que vous avez une réceptionniste ? Pas de Dev-T, c'est un test facile, mais qu'en est-il de la production ? Est-ce que ces gens retrouvent le sourire, sont-ils contents, contents, contents et sont-ils acheminés dans toutes les directions qu'ils ont... au bon terminal à chaque fois, *paf, paf, paf* et le bon Formulaire d'Acheminement surgit immédiatement et le nom de la personne est inscrit

dessus, et plein d'ARC et il n'y a aucune friction tout du long, et il n'y a pas d'attente et *zou, zou, zou, zou, zou*, et si la personne répond aussi au téléphone ou quelque chose comme ça, est-ce que ces téléphones semblent corrects, etc. ? En d'autres mots, les gens sont-ils désireux de payer pour cette réceptionniste ? Maintenant, cela devrait être une sacrée réceptionniste.

Alors, vous mettez en place quelque chose, s'il y avait une caisse à monnaie ici et qui disait (ne le faites pas), [*Rires du public*] sur lequel était écrit : « Mettez un dollar dans cette boîte pour avoir reçu un bon accueil », est-ce que vous collecteriez des dollars ? Maintenant, mon vieux, si vous en récoltez, vous avez vraiment une réceptionniste chapeautée. Vous voyez ce que pourrait être votre critère ? Et vous n'avez jamais entendu personne donner un pourboire à un réceptionniste ou à un garçon d'ascenseur ou quelque chose comme ça. Mais si vous en établissez un au point où les gens essayent, eh bien, vous avez réussi. Voyez comment l'échange cadre-t-il avec cela ? Eh bien alors, que va-t-elle faire à la réception ? Eh bien, il pourrait y avoir un Programme de : « Quand ça et ça et ceci et cela arrive, ils sont ci et ça, ils sont réceptionnés. » Cela lui dirait ce qu'elle réceptionne, c'est ce dans quoi elle se spécialise.

Une fois, la réception à l'Org de Londres n'était pas chapeautée, 125 personnes s'étaient rassemblées en l'espace d'environ une heure, et elle les a toutes fait rentrer par la porte d'entrée. Ils avaient fait un prospectus pour un Programme pour une croisade de santé et les gens ont pris d'assaut l'Org comme des fous, et elles voulaient tout savoir à ce sujet, et la croisade a échoué parce que seulement deux d'entre elles se sont inscrites pour des services majeurs. Personne n'a eu l'idée de leur donner des services standard mineurs. Maintenant le Programme, qui n'avait jamais été écrit pour ceci, n'avait pas inclus la réception et ce qu'elle était censée faire. Ce n'était pas qu'elle avait agi comme une idiote, en fait, elle l'avait fait mais elle a été complètement paniquée. Petit bureau, elle voyait 125 personnes, elle a pensé qu'on l'attaquait, cela l'a fait retourner sur la Piste au moment où on l'avait lynchée. [*Rire et rires du public*] Et donc, aucun Programme n'avait inclus la réceptionniste dans la réponse qu'on attendait pour ceci. Que faites-vous avec les gens ? On aurait dû complètement informer la réceptionniste pour qu'elle soit à la disposition des gens qui rappelaient pour ceci, et qu'elle leur donnent des *sharazam* et un *blablibla* à rapporter au *bertigam* à telle et telle heure. Le Programme est le pont entre l'établissement et la production.

Maintenant, elle a pu être établie en tant que réceptionniste, mais personne ne lui avait enseigné quoi faire avec ces gentlemen. Vous voyez cela ? C'était un changement particulier de **rythme**, c'était un sacré changement de **rythme** qui est arrivé là. Il y avait une ou trois personnes par jour ou quelque chose comme ça, et tout-à-coup, en une heure ou une heure et quart ou quelque chose comme ça, elle a eu 125 personnes qui sont entrées, *boum !*, elle ne savait pas quoi faire avec eux, etc., et c'était terminé, elle les a toutes repoussées dans la rue et : « Partez » et elle a refermé la porte, terrorisée. Maintenant, elle a été peut-être une réceptionniste établie, mais vous ne pouvez pas établir une réceptionniste pour toute éventualité ou urgence possibles.

Alors soudainement, nous disons que nous allons auditer les Triples ou quelque chose comme ça sur des pcs, nous allons tripler leurs Grades ou nous allons faire quelque chose comme cela, mais personne n'en parle jamais aux auditeurs. Maintenant, ils doivent être complètement informés spécialement et ils doivent être amenés en Cramming et on devrait

leur dire comment tripler ceci, et ils devraient être vérifiés sur les Bulletins et faire un ou deux exercices, si c'était quelque chose qu'ils allaient faire. Sinon, ils ne sauront pas, les gens sortiront du Chargé des Inscriptions, ils iront à l'HGC, les Servives Techniques essayeront de les confier à quelqu'un et il n'y aura aucun auditeur parce qu'aucun d'entre eux n'est qualifié pour auditer des Triples. Et c'est l'explication qui a été donnée de la raison pour laquelle les Triples n'étaient pas délivrés. « Nous n'avons pas d'auditeurs entraînés pour les auditer. » Mais **deux semaines** avant que le Programme ne soit sorti, tous les Bulletins avaient été envoyés aux HGCs pour faire des Vérifications aux auditeurs dans le but de faire ceci. Mais il n'y avait aucun Officier d'Etablissement là-bas pour s'assurer que le Programme soit fait.

Alors, vous dites que l'Officier d'Etablissement, eh bien, devrait être l'Officier du Programme. Non, l'Officier du Programme informerait l'Officier d'Etablissement quel Programme avance et quels Vérifications doivent être faites. L'Officier d'Etablissement devrait simplement s'assurer que les lignes, les actions et le personnel existent, dans le but de faire les Vérifications plutôt que de faire les Vérifications lui-même. Mais il doit s'assurer que ceux-ci existent. Sinon vous pourriez établir encore et encore et vous ne vous retrouverez jamais avec un Produit parce qu'il y a pas de pont, parce que le Produit se déplace, le Produit change, différentes choses arrivent, mais si ces choses ne sont jamais écrites et s'il n'y a personne aux alentours qui établit une Org dans laquelle ces choses pourraient être mises. Donc vous pouvez établir un poste fondamental et puis, il y a un établissement plus approfondi sur un Programme. L'Officier d'Etablissement doit s'assurer que ce Programme puisse être vérifié, qu'il le vérifie ou non.

Vous devriez avoir quelqu'un, disons, dans le Cramming d'Admin pour vérifier une chose ou une autre, une chose ou une autre, vous savez, quelque Programme qui avance. Le Programme dit : « Assurez-vous que tous les Cadres reçoivent une Vérification sur ceci et cela, ceci et cela, ceci et cela », et c'est à partir de ce moment-là que la conférence des Officiers d'Etablissement doit dire : « Y a-t-il quelqu'un pour le faire ? » *[Rire]* Non, nous n'avons pas de Cramming d'Admin, en fait il n'y a pas de Cramming de Tech ici depuis longtemps. » « Oh mon Dieu, où diable est-il ? » « Désétablisons la Division 6 pour pouvoir établir une Division 5 », *[Rire]* ce genre de pensée désespérée. Vous comprenez ? Si bien qu'il y a un établissement de base et il y a l'établissement pour que quelque chose puisse se mettre en route comme production. Et à cet endroit du pont il y a l'Officier du Programme, et il peut venir dire à l'Esto ce qu'il veut.

De cette manière, l'établissement fusionne en production, fusionne en échange. Maintenant, c'est la manière de le faire.

OK.

Merci.

*Public : Merci, Monsieur.*





# MEMBRES DU PERSONNEL QUI F/NENT

## PARTIE 2

7203C06, ESTO-12

Conférence donnée par L. Ron Hubbard le 6 mars 1972

L'horrible erreur que peut faire un Officier d'Etablissement est d'être impliqué dans le trafic d'une Division. C'est très facile à reconnaître : « Audite quelques préclairs », c'est facile. « Commence à faire des interviews avec les étudiants », ouais, c'est évident que ce serait une action erronée. Mais il y a une petite ligne de démarcation entre un vrai trafic légitime dans l'Org et l'Etablissement de l'Org. Et cette petite ligne de démarcation est établie de telle manière que l'Org roule, et elle **adapte** l'établissement de l'Org pour qu'elle produise. Donc, un devoir légitime d'un Esto est l'**ajustement** du modèle de l'établissement pour que la production puisse arriver.

Maintenant, nous allons clarifier des mots sur beaucoup de gens et dans beaucoup d'universités, c'est dans le Programme, il y a l'université et ils ont beaucoup d'étudiants qui échouent là-bas, ils vont les amener et faire de l'éclaircissement de mots et c'est un immense Programme, quelqu'un a eu cette idée et ils connaissaient le principe, ils vont tous avoir 500 dollars par personne pour le faire et c'est une chose merveilleuse. Ce Programme a été publié et la Division de Qual n'est pas établie pour rendre ce service. Par conséquent l'Officier d'Etablissement de Qual (QEO) a vraiment intérêt à l'établir pour pouvoir le faire, cela veut dire un morceau supplémentaire d'établissement.

Bien, une autre erreur peut arriver, c'est qu'après que le Programme soit complètement terminé, achevé, fini, il soit assis là avec huit Clarificateurs de Mots qui n'ont plus de travail. Le volume du trafic est un devoir essentiel d'un Officier d'Etablissement, pour mesurer le volume du trafic. Maintenant, ceci va au-delà de l'expert en efficacité. La seule chose qu'un expert en efficacité wog ait jamais géré a été d'effectuer des études de temps/mouvement. Et ils étaient très bons pour faire ces études de temps/mouvement, ils sont allés dans les moindres détails. Cela prend un seizième de minute pour ramasser un *bling* et le rentrer dans le *schronk*, [*Rire*] et nous réduisons le nombre d'étapes que cela prend au machiniste pour aller de la perceuse au tour, nous rapprocherons ces deux machines et nous réarrangerons l'agencement spatial de ceci, etc., et ainsi de suite. C'est l'étude entière de l'efficacité du temps/mouvement. Il est intéressant que ce genre de choses a tendance à plus ou moins disparaître. Et l'une des raisons est que personne n'a jamais chapeauté les Cadres supérieurs là-dessus, et ils ont toujours travaillé avec le travailleur de base, ils n'ont jamais travaillé avec le contremaître.

C'est entré dans le domaine de l'ingénierie humaine. L'ingénierie humaine, au fait, est une chose bancale, c'est le fait d'adapter les machines à l'homme ou quelque chose comme ça, ou vous pouvez aussi adapter l'homme aux machines, et l'ingénierie humaine est devenue, je ne sais pas, ils ont pensé à de nombreux autres titres pour ceci depuis. J'en ai perdu la trace. J'ai lu beaucoup de littérature dessus, si vous êtes intéressés. Il y a de nombreux articles. C'est **très, très, très**, pointu, vous savez, technique en diable. Le gouvernement investit, oh, Dieu seul le sait, tellement d'argent, ils se réunissent et gardent tout cela secret et les Russes font ceci, ils le cachent aux Américains et les Américains font cela et le cachent aux Anglais.

Et c'est... la première fois où je suis monté dans un tank Renault, j'ai su que cela avait nécessité quelque ingénierie humaine. Il y avait des sièges métalliques, [*Rires du public*] fixés au châssis du tank, pas même de coussin dessus. Si vous tiriez à la mitrailleuse ou si vous tiriez à la mitrailleuse dans la tourelle quand le tank faisait un écart, vous perdiez vos dents. Mais c'était très raffiné, ils prennent ces gros avions et ils imaginent où devraient être les instruments et où le manche devrait être et où l'hôtesse devrait se trouver, sur quel genou du capitaine elle devrait s'asseoir, c'est une étude formidable, géniale. Nous devons utiliser des gens intelligents pour faire ces trucs parce que tout est si secret.

Maintenant, la première fois où j'ai vu un P-40<sup>81</sup>, je savais que cette chose avait eu besoin de quelque ingénierie humaine, *ouah*. Il y a certains problèmes dans le domaine de l'ingénierie humaine, cependant, qui n'ont jamais été résolus. Un de mes amis, un homonyme à Garland<sup>82</sup>, a grimpé dans un cockpit un jour et a trouvé un serpent à sonnette dedans. Eh bien l'avion n'avait pas été conçu pour cela. Mais c'est adapter la machine pour qu'elle convienne à la personne. Maintenant, vous allez devoir en faire une certaine quantité et vous découvrirez que vous devriez connaître quelque chose à ce sujet. C'est l'adaptation des machines et les arrangements spatiaux, les bureaux, les chaises et les choses de ce genre. Et vous découvrirez quelqu'un qui fait continuellement des erreurs en tapant à la machine, a un dos fatigué parce qu'il est assis sur une sorte de chaise bizarre ou sur une vieille boîte. En d'autres mots, ils ne sont simplement pas... l'installation de la machine à écrire n'est pas adaptée pour faciliter son utilisation. Vous découvrirez que votre opératrice de l'Addresso, qui reste là debout dans des souliers à talons sur un sol en béton, complètement épuisée et elle a la sensation que ses talons lui remontent le long de la colonne jusqu'à la nuque et il semble que vous ne pouvez simplement pas garder une opératrice de l'Addresso ici. Dès que vous leur mettez des chaussures de tennis, ils se sentent mieux et dès que vous installez du linoléum en caoutchouc mousse sur le sol, eh bien, tout le monde se bat pour avoir ce travail. Vous voyez la différence ?

Donc, l'ajustement des machines et les arrangement spatiaux pour les gens qui opèrent sont importants. C'est aussi important que les salles d'audition. Vous ne voulez pas de salles d'audition où vous pouvez être interrompus tout le temps, donc vous devez avoir une sorte de système grâce auquel on ne peut pas interrompre une séance d'audition, et que vous devez avoir aussi une salle d'audition qui soit plutôt insonorisée pour que le pc ne soit pas continuellement surpris, particulièrement par la séance voisine où le gars est audité par Bill

---

<sup>81</sup> **P-40** : avion de combat américain fabriqué durant la deuxième guerre mondiale.

<sup>82</sup> **Garland** : ville du Texas.

Deitch<sup>83</sup> et dit : « Hé, hé, hé, hé, hé, hé, hé. » Et Deitch répond : « Hé, hé, hé, hé. » Et on dirait une bande de singes. *[Rires du public]* Nous avons eu ce problème.

Maintenant, je n'ai pas beaucoup développé l'ingénierie humaine, c'est un nom qui n'est plus utilisé. Ils continuent de changer le nom et il est devenu très secret et ainsi de suite, et si quoi que ce soit, je pense que nous... que nous avons certains droits maintenant à propos du nom de l'ingénierie humaine. Nous avons fait quelque chose avec ça, nous allons faire encore plus avec ça. Mais ils ont **terriblement** limité le sujet dans le fait qu'ils ajustent simplement l'équipement à l'homme, c'est là où se trouve mon irrespect. Voyez ? Et ils n'ont pas vraiment fait un très bon travail là-dessus et il y a une énorme quantité de figure-figure dedans. Cela a commencé vers 1911, à peu près en même temps que le PR et il y a eu tout un tas de choses qui se sont poursuivies là-dessus et c'est de la littérature. Et c'est la meilleure littérature que vous trouverez sous le nom d'ingénierie humaine. La pièce est trop froide, St Hill, les petites huttes. Nous devons ajuster leurs températures d'une manière ou d'une autre pour qu'elles puissent être utilisées et ainsi de suite. Maintenant, c'est tout à fait valable, mais vous pouvez aussi ajuster le gars aux machines. Simple, simple truc. Vous ne l'ajustez pas nécessairement pour qu'il puisse fonctionner avec une installation très inconfortable, mais vous avez l'autre côté du jeu et c'est le TR0 sur la zone, TR1, Atteindre et Se Retirer de l'équipement ou de l'espace du bureau ou de n'importe où où il travaille, comme je vous en ai déjà parlé. Vous avez ces techniques et celles-ci feront ressortir les erreurs de l'ingénierie humaine. Où cela cesse d'être une aberration et devient un vrai inconfort ? A quel moment ?

Maintenant vous n'avez pas affaire aux budgets du gouvernement des Etats-Unis, et étant donné que vous n'avez pas affaire à ces budgets, vous devez faire des ajustements que vous voudriez, très souvent, faire différemment. Et le Cadre qui essaye d'avoir une chaise plus confortable ou quelque chose comme ça, c'est un domaine parfaitement légitime pour un Officier d'Etablissement parce que vous êtes maintenant dans le domaine du matériel. Toutes ces choses influenceront énormément la qualité de la production, elles influenceront le nombre d'erreurs. Mais un Cadre qui se bat avec son courrier entrant et qui ne semble jamais y répondre et ainsi de suite, dans l'ingénierie humaine, ils lui donneront un basket entrant coulissant automatique et ainsi de suite ou trois autres Membres du Personnel sur la ligne ou quelque chose comme ça, où, en fait, si vous punaisiez une dépêche à l'envers et que vous la lui faisiez confronter pendant deux heures, vous allez voir qu'il va être très actif. Alors, bien sûr, il pourra atteindre et se retirer de la chose et il aura des masses bizarres qu'il n'avait jamais remarquées, qui sortiront de sa tête. Vous avez les deux côtés de la médaille. C'est pourquoi vous ne pouvez pas simplement l'appeler l'ingénierie humaine.

Maintenant, l'avion qui va être construit de façon à ce qu'il *waff waff* et que les gars puissent *wouf wouf* dedans, et que tout est bien et ainsi de suite, est souvent démoli en dépit de l'excellente expertise, parce que le gars ne peut pas le confronter. *[Rire]* L'opérateur radio ne peut plus confronter son poste de radio. Tout s'écroule durant la bataille parce que l'opérateur radar au sol est devenu hypnotisé depuis longtemps en regardant l'écran du radar avec son balancement, balancement, rond, rond, rond, rond, *euhhhhhh*. *[Rires du public]* Vous pouvez briser cela, vous pouvez briser cela simplement en lui faisant confronter

---

<sup>83</sup> **Bill Deitch** : Membre du Personnel à bord du bateau *Apollo* en 1969.

régulièrement. Mais vous dites : « Eh bien, il confronte déjà. » Non, il a depuis longtemps cessé de confronter. Ou en faisant une double confrontation et la première fois que vous faites ceci sur quelqu'un, vous serez accusé d'être un hypnotiseur.

Deux objets à confronter. Retour dans les années 53. Vous lui faites confronter l'écran radar et puis vous le faites se retourner et lui faire confronter la barre, et puis confronter l'écran radar et puis confronter la barre, et puis confronter l'écran radar et ensuite confronter la barre, et il fera *ehhhhhh*. Tout hypnotisme ressenti commencera à se décharger remarquablement rapidement en lui faisant confronter l'écran et il entrera en transe et puis il en sortira directement.

Deux objets, des commandements très simples. Cela peut être aussi simple que : « *Regarde l'écran radar. Merci. Regarde la barre. Merci. Regarde l'écr...* » Assurez-vous qu'il le fasse. « *Regarde l'écran radar. Merci. Regarde la barre. Merci. Regarde l'écran radar. Merci.* »

*Le vieux Livre et la Bouteille* faisait cela, mais c'était des séries de commandements et *le Livre et la Bouteille*, c'est-à-dire Op Pro by Dup, presque invariablement extériorisait le gars et cela le sortait directement de sa tête. Eh bien, vous ne voulez pas aller jusque là. Très souvent, si le TA monte après, vous savez que le gars a extériorisé, s'il n'a jamais reçu le Rundown d'Extériorisation-Intériorisation, son TA restera haut, donc vous savez quoi faire.

Maintenant, il y a quelque chose de pire que cela. Maintenant, c'est simplement confronter et Atteindre et se Retirer et ainsi de suite. « *Regarde l'écran radar* », c'est un procédé. Un autre : « *Décide de regarder l'écran radar et regarde-le. Décide de détourner les yeux de l'écran radar et détourne les yeux. Décide de regarder la barre et regarde-la. Décide de détourner les yeux de la barre et détourne les yeux.* » Maintenant, vous penserez vraiment qu'il est hypnotisé, parce que vous le déplacez directement de l'effet à cause par le chemin le plus court possible.

Et alors ceci vous indique tout de suite qu'un Officier d'Etablissement doit connaître quelque chose à propos de l'audition. Eh bien, vraiment, tout ce qu'il doit connaître, c'est ses TRs et des commandements répétitifs, et même s'il dit au gars : « Je ne t'audite pas » avant de commencer une de ces choses, et il devrait, le gars sera sacrément convaincu qu'il l'est. Donc vous devriez savoir comment faire ce truc. Pourquoi ? Parce que le gars passe un sale quart d'heure, il est dans le dope-off, il a des somatiques à son poste et ainsi de suite, il n'est pas adapté au travail. Donc, il y a deux façons de vous y prendre. Vous pourriez vraiment regardez la situation. Y a-t-il un faible bourdonnement dans la pièce, tout le temps, tout le temps, tout le temps ? Maintenant le bourdonnement ne fera aucun mal à moins qu'il n'y ait beaucoup de force dedans. C'est une sorte de vague de mugissement lourd en dessous du seuil auditif que vous ressentez plutôt de l'entendre. Vous découvrirez que ce sera épuisant. C'est peut-être ce qui l'affecte. Il est possible que sa chaise ne soit pas bonne. Il est possible que la machine ne soit pas bonne. Il est possible que ce soit une chose ou une autre et il est possible que ce soit quelqu'un d'autre juste à côté de lui qui crée un fantastique Dev-T par rapport à son poste, ce qui est le plus courant, qu'il est simplement *ouaahhh* et qu'il fait tout son travail avec ressentiment, protestation et tout le reste. Eh bien, vous pouvez chapeauter cette personne.

Vous pouvez inspecter ces divers facteurs qui pourraient rendre une zone de travail inhabitable et difficile. Quand vous avez fait cela, vous avez alors l'autre côté de la scène qui est d'ajuster le gars à la zone de son travail. Et cela a affaire avec la confrontation, Atteindre et se Retirer, cela a affaire avec la double confrontation, et cela a affaire avec la confrontation décisionnelle.

Maintenant, vous reconnaissez tout de suite que vous avez élargi son attention quand vous lui en avez donné deux, vous l'élargissez puissamment. Et alors, quand vous lui dites de décider des ordres, vous le mettez à cause. Le procédé le plus simple est : « *Frappe dans tes mains* » vous savez, et : « *Qui le fait ?* » et le gars dit : « Moi. » Eh bien, cela met une personne à cause. L'autre procédé : « *Décide de le regarder* » et ainsi de suite, il deviendra tout embrouillé. Il réalisera que vous lui demandez de décider, par conséquent il ne pourra pas décider et vous savez, figure-figure-figure-figure-figure et il sera capable finalement de faire une décision claire et nette.

La plupart des difficultés qu'ont les êtres humains au travail est une incapacité à décider, à être cause, une incapacité à être cause sur quelque chose, et leur compétence est **directement** proportionnelle à leur capacité à être cause. Donc, nous avons un problème en termes d'ajustement de l'environnement à la personne – chaleur, froid, position spatiale, niveau sonore, odeurs. Nous avons eu, une fois, une zone où personne ne pouvait – il y avait une canalisation qui – quelqu'un a finalement découvert la canalisation. Presque personne ne pouvait travailler là-bas, on se serait cru dans des toilettes de chantier. Il y avait une canalisation ouverte et cela ramenait des odeurs d'égout dans la pièce tout le temps, c'était une vieille canalisation que personne n'avait jamais débranchée ou coupée. La pièce sentait simplement mauvais. Vous pouvez aussi découvrir une condition où, dans un espace très fermé, vous avez quelqu'un qui ne se lave pas et l'odeur du corps – il ne lave jamais ses habits, etc. – et l'odeur du corps est telle que les gens ne peuvent pas travailler près de lui. Maintenant, imaginez l'embarras pour le lui dire. Mais rappelez-vous que vous êtes son meilleur ami et donc vous devriez le lui dire à la façon des vieilles pubs. Vous devriez savoir, en passant, qu'un savon Lifebuoy<sup>84</sup>, etc., peut manier cela. Un auditeur qui a une très mauvaise haleine offensera et bouleversera terriblement de nombreux pcs, mais la Listerine ou Bradmorow<sup>85</sup> ou un gargarisme et le lavage des dents occasionnellement et la réparation des dents manieront cela. Ce sont tous des facteurs qui se trouvent dans la sphère légitime de l'Officier d'Etablissement.

Vous ajustez l'environnement pour A en maniant B, vous voyez, il ne se lave pas, il n'arrive pas à rester éveillé, il crée du Dev-T et ainsi de suite. D'accord. C'est encore de l'ajustement de l'environnement au travailleur ou au Cadre. Vous savez, c'est tout à fait inter... tout à fait interchangeable. Vous savez, chaque travailleur est vraiment un manager, il gère quelque chose, et chaque Cadre est vraiment un travailleur, il travaille plus dur qu'un travailleur. Mais, une fois que vous aurez ajusté l'environnement, vous pourrez alors ajuster le gars à l'environnement. Et maintenant, vous n'aurez pas toujours et vous aurez rarement des fonds illimités pour ajuster cet environnement.

---

<sup>84</sup> **Lifebuoy** : marque de savon déodorant.

<sup>85</sup> **Listerine ou Bradmorow** : marques de bain de bouche antiseptique.

Vous ne pouvez pas jeter une machine à écrire simplement parce que la dactylo et ainsi de suite, dit qu'elle préfère avoir un autre type de machine à écrire. Juste parce qu'elle préfère avoir quelque chose d'autre et tout ce que vous avez, ce sont des Royal ou quelque chose comme ça et elle veut une Underwood, il n'y a pas assez de différence entre ces deux machines à écrire pour vous en préoccuper. Faites-lui apprendre le fonctionnement d'une Underwood. Parfois, vous aurez, vous aurez ceci, vous aurez une dactylo qui est habituée à utiliser une électrique et les électriques « pourrissent » les dactylos, et vous devrez probablement lui obtenir une électrique et vous découvrirez qu'elle... sa vitesse de frappe sera bien plus élevée sur une électrique parce qu'elle a l'habitude d'en utiliser une.

Mais vous pouvez aller trop loin très, très facilement dans cette direction, et vous découvrirez que les gens, très souvent, ne respectent pas l'équipement d'excellente qualité que vous obtenez pour eux. Et très souvent vous aurez, les concierges tombent particulièrement dans cette catégorie, qu'ils doivent avoir avant de pouvoir faire. Vous en faites une loi : Ils doivent vous montrer qu'ils peuvent faire avant qu'ils puissent avoir une chose. J'ai littéralement vu des centaines et des centaines et des centaines de dollars d'achats pour quelqu'un qui devait avoir ces choses pour pouvoir faire, et puis j'ai vu ces choses qui restaient là, qui occupaient de l'espace et qui rouillaient. En fait, ce qu'il demandait vraiment tout d'abord, c'était : « Achète-moi un jouet. » Et si vous descendez dans un magasin de jouets et que vous lui achetez un ours laineux en plastique à 1,98 dollar, eh bien, ou autre chose, eh bien, il sera simplement heureux. Le gars qui peut réellement faire, si l'outil est utile, eh bien vous lui achetez des outils, mais le gars qui ne peut pas faire avant d'avoir, non. Il doit vous montrer qu'il peut faire avant de pouvoir avoir. Et puis, vous enlèverez de votre chemin une énorme quantité de problèmes de FP.

Je connais une machine à écrire très, très sophistiquée qui a été achetée une fois pour quelqu'un et elle était très belle. C'était une IBM Executive<sup>86</sup>, elle faisait les espaces correctement et faisait toutes sortes de choses. Je m'en suis préoccupé après deux mois. Je suis descendu et j'ai enquêté la chose, et elle était couverte d'un bout à l'autre par du Snopaque, qui est un fluide blanc que vous utilisez pour corriger les lignes, complètement **enduite** avec ce mauvais Snopaque, sur les touches et la machinerie et tout le reste. Et elle a dû simplement prendre une bouteille de Snopaque, vous voyez, *whap*, et il doit y avoir eu trois mots et puis ensuite mis du Snopaque pour effacer, et puis trois autres mots et mettre du Snopaque dessus et verser la moitié du Snopaque, et bien mon Dieu, vous n'avez jamais vu un tel bazar. Et je me suis souvent demandé pourquoi nous ne pouvions pas publier un *Auditeur*<sup>87</sup>. Ce n'était pas possible. C'était le problème.

Donc, vous voyez l'ingénierie humaine ne fait jamais vraiment mention de ceci, donc ils doivent avoir certains problèmes les plus dingues dont personne n'a jamais entendu parler. Ils essayent probablement de construire des avions avec des pilotes assis sur les ailes et toutes sortes de choses bizarres simplement parce qu'ils ont eu affaire à un pilote qui avait des bizarreries et qui ne voulait de toute façon pas voler. Donc c'est ce genre de chose auquel vous devez faire attention, sinon votre argent va partir en fumée et ainsi de suite.

---

<sup>86</sup> **IBM Executive** : machine à écrire fabriquée par IBM dans les années 1950.

<sup>87</sup> **L'Auditeur** : Journal de Scientologie publié par les Organisations de Saint Hill.

Par exemple, vous pourriez dépenser 8000 dollars simplement tout de suite en achetant quelques magnifiques bureaux métalliques pour tous les Cadres dans l'organisation avec des chaises splendides qui sont appariées et assorties aux bureaux du secrétariat ou de la réception. Après avoir fait tout ceci, vous n'avez pas fait un centime de plus et ils ne vont pas produire plus qu'ils ne produisaient avant, donc c'est un investissement très, très chic. Et vous dites : « Eh bien, nous devrions avoir des quartiers distingués et très stylés. » Eh bien, d'accord, d'accord, bien, avoir des quartiers distingués et stylés mais pouvez-vous garder propres les quartiers que vous avez nettoyés ?

Ce gars va avoir un nouveau bureau parce qu'il a laissé sa... il a posé sa cigarette sur le bord du bureau et la cigarette a brûlé le bureau d'un bout à l'autre, et il veut un nouveau bureau ? Oooh, non. Donnez-lui en un vieux. Dites : « Tu as usé celui-là, nous avons une vieille boîte en carton là-bas que tu peux maintenant avoir. » *[Rire et rires du public]* En d'autres mots, il y a deux côtés à cette médaille et là où vous avez quelqu'un qui a été adapté à utiliser des machines de luxe très, très sophistiquées et ainsi de suite, pour l'amour de Dieu ne lui en donnez pas simplement pour que cela corresponde à ses désirs.

On achète toujours des machines à laver la vaisselle et des machines à laver avec des réglages de l'heure sophistiqués qui répètent les cycles. Vous passez les voir et elles sont brisées. Ce qui arrive, c'est que les gens prennent la minuterie, qu'ils la forcent pour une autre heure et qu'ils ne laissent pas finir les cycles et elle se casse. Et ensuite vous prenez ceci – ce qui répète – voyez, d'abord elle lave et puis elle rince et ensuite elle se nettoie et puis elle se lave les dents, quelque chose comme ça, *[Rires du public]* il y a une sorte de minuterie à l'arrière. Vous sortez cette chose et vous l'envoyez à l'usine pour la faire réparer et vous la récupérez, l'installez et elle se casse simplement à nouveau. Et vous dites : « Eh bien, cette machine n'est pas bonne. » Ce n'est pas le cas. La machine est **trop** sophistiquée pour l'utilisateur, trop chic pour celui qui l'utilise. Le gars doit venir là, il ne comprend pas la machine, donc au moment où la machine lave, il veut qu'elle rince donc il *crrrrrrr* tourne la minuterie et puis il *crrrrrrr* la remet à son point de départ et puis il décide qu'elle n'a pas assez lavé, donc il redémarre le cycle pendant que la machine tourne et c'est de cette façon qu'elle se casse. Vous êtes là et vous voyez ce genre de choses.

Donc vous pouvez facilement avoir un arrangement très sophistiqué qui est un fiasco complet. Cela se casse simplement tout le temps. C'est l'une des raisons pour laquelle la zone du Pacifique a des problèmes actuellement, ils se sont simplement engagés pour des types de machines qui n'ont pas été, pas du tout été éprouvés, des machines qui se cassent. Maintenant, il existe une autre manière de s'y prendre, c'est de prendre une vieille machine qui se casse tout le temps, qui est très bon marché mais alors, cela vous coûtera le prix d'une nouvelle machine en réparation chaque mois et ne marchera jamais non plus. Elle ne vous fournira donc pas le service. Le test est de nouveau un test de production, le test de la mise en place d'une machine est le test de production. D'accord. Prenons une machine expéditrice ou un truc à enveloppes qui adressera et mettra sous enveloppe 55'000 lettres en une heure. Cela demandera la moitié de l'ancienne Académie et ainsi de suite. Eh bien, soyons sérieux, vous n'allez pas arriver à en sortir 50'000 en une heure. Mais de l'autre côté, vous avez une photocopieuse qui est supposée en sortir 30'000 au maximum et vous essayez d'en faire

45'000 dessus, cela cassera tout le temps. Donc, c'est une estimation de la quantité de production qui va être faite qui va régler le Membre du Personnel **et** la machine.

Donc, vous pouvez avoir une énorme quantité de Membres du Personnel qui ne fournit pas trop de production dans la zone. La quantité de production règle autant la quantité de Membres de Personnel que la quantité de machines. Vous allez pénétrer dans des zones que vous prendrez en considération et qui vont vous dire qu'ils sont complètement en sous-effectif et vous découvrirez qu'un de leurs problèmes est qu'ils ont largement trop de personnel. C'est le fait le plus remarquable qui vous sera donné de voir. Maintenant, pour revenir à la récompense de quelqu'un qui a des basses statistiques, il continuera simplement à remplir la place de pleins de gens à statistiques basses. Rappelez-vous que le gars qui a des statistiques basses ne peut pas produire, par conséquent, il n'existe pas d'échange possible qui continuera à subvenir à ses besoins. Il n'y a pas d'échange dans le Département, il n'y a pas d'échange dans la Division ou dans une Org, bien moins que dans le monde extérieur et votre FP fera simplement *plaf*. Vous pourrez peut-être trouver une personne avec 125... vous pourriez trouver une Org de 125 Membres du Personnel qui produit autant qu'une Org de 15 Membres du Personnel. Ils peuvent être terriblement occupés et il y a du Dev-T partout et cela requiert du monde, des gens, des gens, des gens, des gens pour gérer tout ce Dev-T et toute cette agitation, mais il n'y a pas d'échange, il y a simplement du Dev-T et ce n'est pas de l'échange.

Par conséquent, quand vous établissez, simplement en continuant et en établissant ce qui est déjà là et en l'établissant minutieusement et en faisant en sorte qu'il soit totalement productif, vous commencerez soudainement à avoir du temps de libre. Il n'y a pas vraiment assez à faire. Vous court-circuitez le Dev-T et le gars produit tout ce qu'il y a à produire, il n'y a vraiment pas assez à faire. Le temps est alors venu de reposer ou de réajuster les charges de travail. Maintenant, de la même façon qu'il peut y avoir des chaises musicales, il peut donc y avoir des fonctions musicales, et vous pouvez transférer les fonctions d'une personne à une autre ou vous pouvez transférer des fonctions d'un Département à un autre, jusqu'à ce que plus personne ne puisse garder sa place. L'Org peut devenir aussi dingue, en changeant toutes les fonctions parmi les Membres du Personnel, en changeant, de la même façon, les Membres du Personnel. Après avoir résolu les chaises musicales comme l'une des principales actions qui démontent les Orgs, voyez-vous ça, un nouveau truc a été inventé et qui a continué à se présenter à mon bureau : les gens changeaient de fonctions.

Donc, les fonctions que vous aviez prévues et ainsi de suite, avaient besoin, de manière évidente, de quelques changements, mais avant d'ajuster une ligne de ce genre de manière très héroïque, vous voulez l'autorisation des autres personnes. Si vous changez brutalement un Organigramme d'une manière ou d'une autre, eh bien, prévoyez-le, parce que cet Organigramme pourrait être fait de telle façon qu'il s'accorde avec quelque autre action d'une Division, et vous voulez aller... vérifier une de ces choses plutôt minutieusement. Avant de jeter une fonction qui semble être inutile, etc., par-dessus bord, regardez si oui ou non elle n'a simplement pas été vendue. Peut-être qu'elle n'a pas été vendue, peut-être que personne ne sait que la fonction existe.

Donc, nous nous engageons là, nous nous engageons là dans le maintien de la stabilité, non seulement d'un Organigramme que nous devons mettre en place, mais également dans la stabilité des gens à leur poste. Maintenant, la stabilité des gens à leur poste ne signifie pas que



le gars y est éternellement. Auguste<sup>88</sup>, retournons à l'Empire Romain, il a figé tous les gens à leur poste pour les siècles à venir. L'Empire Romain a alors commencé à se casser la figure. Cependant votre action normale est de faire avancer les gens. Dès que vous passez de la spécialisation au général, vous commencez à faire avancer les gens.

Vous voyez vraiment, si vous avez un bon spécialiste qui produit et que vous commencez à le chapeauter sur tous les autres postes après qu'il s'est avéré être un excellent Produit, vous pourriez dire, eh bien, que c'est un petit peu du Dev-T. Non, vous améliorerez énormément sa production. Pendant que vous chapeautez quelqu'un pour le Département en entier, vous pouvez alors avoir une opération All Hands dans ce Département pour vous occuper des pics de travail. Et la cause primordiale dans le fait d'avoir trop de personnel est d'essayer de vous occuper des pics de travail en postant des spécialistes. Nous avons eu des spécialistes postés simplement pour des pics de travail. Chaque vendredi, nous avons un pic de travail, donc nous avons un spécialiste à ce poste pour gérer ce pic de travail du vendredi. C'est idiot, c'est un poste idiot. Les pics de travail sont gérés par des opérations All Hands.

Maintenant, on ne peut pas s'occuper d'une opération All Hands à moins que chacun dans le Département ne soit chapeauté pour toutes les fonctions dans le Département, donc c'est l'une des premières choses que vous voulez faire dès que vous avez le gars qui produit à son propre poste, commencez à le chapeauter sur les autres Chapeaux du Département, il peut alors participer à une opération All Hands. Les opérations All Hands seront très mauvaises si vous les adoptez comme manière de vivre, il y a des opérations All Hands 24 heures par jour, c'est un nonsens. Mais, les pics de travail. Vous pouvez toujours avoir un pic de travail dans la journée, vous voyez, c'est une opération All Hands pour distribuer le courrier, quelque chose du genre d'une opération All Hands du HCO pour que le courrier soit distribué, *zoooum*, le courrier entrant, les factures envoyées, dans les baskets, *boum*. Voyez ? Mais alors, chacun se trouvant sur cette ligne du courrier, ne devrait-il pas, en fait, être chapeauté pour gérer le courrier ? Sans quoi vous aurez trop d'erreurs.

Maintenant, vous réduisez normalement vos opérations All Hands à des cas comme des envois en masse de courrier et c'est votre opération All Hands normale. Alors, pourquoi ? Regardons cela. Eh bien, cela ne requiert aucun Chapeautage. Vous dites au gars de rester là et de mettre ceci dans l'enveloppe et de la mettre là-bas. Par conséquent les opérations All Hands et ainsi de suite, normalement, sont reléguées à de très simples fonctions. Vous pourriez faire des opérations All Hands très sophistiquées, très sophistiquées. Vous avez une quantité fantastique de gens qui entrent chez le Chargé des Inscriptions, c'est une opération All Hands de la Division Deux, les inscrire. Maintenant, mon vieux, vous auriez une Division. « Nous allons faire cinq prospectus d'ici demain soir. » Et si tout le monde en Dissémination se met ensemble là-dessus, ils auront cinq prospectus le lendemain soir, *bang*, pic de travail ? Ce serait une sacrée Division, pas vrai ? Donc, ne réduisez pas vos opérations All Hands à une simplicité idiote. Non, quand ils sont vraiment chapeautés sur tous les postes du Département, vous pouvez alors apprécier vos actions de pic de travail.

Supposons que vous ayez 25 personnes qui, soudainement, ont décidé de rafraîchir leur Ethique et qu'ils sont tous là et vous, tout-à-coup, le HAS a un arriéré d'Ethique des gens

---

<sup>88</sup> **Auguste** : (63 av. J.-C-14 après J.-C) Premier empereur romain.

du public qui attendent vraiment de voir l'Officier d'Ethique. C'est de manière évidente une opération All Hands, certainement une All Hands pour le Département 3. Mais en supposant que tout le monde en HCO puisse simplement gérer tout cet arriéré, *boum*. Eh bien, chacun d'entre eux devrait avoir été, devrait avoir été chapeauté en tant qu'Officier d'Ethique expert, pas vrai ? Eh bien, laissez-moi vous dire quelque chose. Si vous faites cela, vous auriez la plus géniale équipe de HCO que vous pourriez rencontrer lors de votre vie, chacun d'entre eux connaîtrait le poste de tous les autres, la quantité de Dev-T qui pourrait arriver avoisinerait le zéro absolu. Ils se réprimenderaient les uns les autres si quoi que ce soit sortait des lignes, ils se tiendraient mutuellement leurs postes.

« Tu sais que cette fille que tu as interviewée hier, et ainsi de suite, je l'ai vue sortir d'ici, elle pleurait et ainsi de suite, quelle foutue, foutue interview d'Ethique. Tu dois avoir trouvé le faux Pourquoi. »

Eh bien, un autre Membre du Personnel en HCO connaîtrait suffisamment les interviews pour savoir que si le vrai Pourquoi est trouvé, il y aura des GIs, actions d'Ethique ou pas. En d'autres mots, ce serait essentiel en tant qu'équipe pour leur boulot.

Donc, vous n'avez pas... je sais que vous avez pensé que tout ce que vous aviez à faire était de prendre ces 5 Membres du Personnel à ce poste et de les chapeauter chacun en tant que spécialiste et que c'était tout. Non, je suis désolé. Le travail vient juste de commencer.

Si vous aviez 15 personnes dans la Division de la Dissémination, chacune d'entre elles étant un Secrétaire de la Dissémination compétent, vous auriez la meilleure Division dont vous n'avez jamais entendu parler dans votre vie. Les stats traverseraient le plafond. Donc la Scène Idéale serait que quand vous dites « Membre du Personnel de l'Org » vous auriez quelqu'un qui pourrait tenir le poste de Directeur Exécutif jusqu'à celui de concierge, et ce serait vrai de quiconque dans cette Org, et ce serait une équipe remarquable. Ils pourraient tenir leurs postes. Vous auriez soudainement une machine avec des parties interchangeables si vous vouliez faire une comparaison. Donc ce n'est pas : « *Grumpf, grumpf*, qu'allons-nous faire, parce que nous avons soudainement un gros arriéré. » Maintenant, si nous avons tout un tas d'auditeurs qui faisaient fonctionner une Org et que tous les matins ils faisaient leurs fonctions administratives et que tous les après-midi ils auditaient, ils feraient fortune, c'est une petite Org. Voyez ? Mais c'est une façon de faire fonctionner une Org, une manière d'en faire fonctionner une, mais ils devraient également avoir été chapeauté sur leurs fonctions administratives, sinon ils créeront suffisamment de Dev-T qu'ils bloqueront leurs lignes de production d'audition, *boum*.

Mais c'est la manière de créer une équipe, ce n'est pas en faisant faire à tout le monde les mêmes mouvements simultanément au coup de sifflet automatique. Leur attention est vraiment large, leur attention est vraiment élargie. Et alors vous avez aussi la capacité de vous développer, parce que vous prenez habituellement une Org de 50 personnes que vous établissez, si vous établissez une Org de 50 personnes ordinaire, normale et vous l'établissez très, très bien et votre FP est toujours en rapport avec la production et vous vous assurez toujours qu'il existe un facteur d'échange dans tous les Chapeautages. Et vous continuez à faire ceci et l'Esto, l'Esto divisionnaire, a lui-même un Esto Assistant pour cette Division, il a, alors, deux Assistants pour la Division, il a alors un Esto du Département pour chacun des

Départements et il est Responsable de la Division. Elle continue à être établie et établie et toujours en rapport avec l'idée de production et ainsi de suite. Les 50 Membres du Personnel originels manqueront de Cadres. Vous aurez difficilement suffisamment de Cadres pour pourvoir l'Org que vous avez, mais ils seront assez compétents parce que chacun d'entre eux, en ce qui concerne les Divisions, sera très bien chapeauté, ils connaîtront tout à propos des différentes Divisions, ils ne feront pas d'erreurs bizarres.

Ceci arrive quand vous dites : « Il a beaucoup d'expérience, par conséquent il est précieux. » Eh bien, ce n'est pas tout à fait vrai. Voyez ? Qu'elles sont ses nombreuses expériences de l'Org ? Sur combien de postes a-t-il été **chapeauté** dans cette Org, pas combien il en a tenu, sur combien de postes a-t-il été chapeauté ? Maintenant ce n'est pas aussi une invitation pour projeter un tas de chaises musicales. Oh oui, l'expérience de l'Org est très précieuse mais une expérience de l'Org qui est bien chapeauté qui est une expérience de l'Org chapeauté de façon interchangeable, ça n'a pas de prix. Et plus il avance, plus votre Org avance. Si vous chapeutez toujours un Membre du Personnel dans le but que vous allez gérer tôt ou tard un CO, s'il y arrive, il va tôt ou tard être un CO, eh bien, vous irez dans la bonne direction. Vous gardez toujours cela comme arrière-pensée. Donc, c'est ce que nous voulons vraiment dire quand nous disons de spécialiste à général. D'accord.

Il y a une ou deux autres choses qui méritent que je vous les mentionne, l'une d'entre elles est l'aide. Une organisation qui ne peut aider personne, qui ne peut pas aider un autre Membre du Personnel, qui ne peut pas aider le public, créera de l'agitation et aura tendance à échouer. Le facteur aide, le facteur aide, le désir d'assister. Maintenant, cela a aussi affaire avec la cause, ce qu'un individu peut causer. Si une Org est pleine de pcs, si vos Membres du Personnel ne sont que des pcs, ce sont des personnes que vous devez aider, ce ne sont pas des personnes qui peuvent aider d'autres personnes, ce sont des gens à aider, et l'Org est là pour aider les gens, donc vous avez immédiatement trahi le but de l'organisation en la remplissant de pcs Membres du Personnel. Maintenant, cela ne veut pas dire qu'un Membre du Personnel ne puisse pas être audité, mais s'il n'est là que pour être audité, oh mon Dieu, votre organisation ne sera pas capable d'aider les gens. Vous le verrez à des petits détails. La Réception n'indiquera pas vraiment le chemin nécessaire pour atteindre le Chargé des Inscriptions, comme si elle ne pouvait pas aider les gens. Ce point est tout à fait important.

Maintenant, il existe, il existe quelques zones dans le monde où les Orgs marchent mal simplement parce que c'est un Bouton national. L'une d'entre elles, malheureusement, j'ai horreur de le dire, c'est l'Afrique du Sud. L'Afrique du Sud, pour différentes raisons, a des difficultés avec les relations interpersonnelles et l'aide. Donc, je ne dis pas qu'il y a quelque chose dans leur modèle culturel qui est responsable de cela, c'est simplement que ces cas craquent tous sur le sujet de l'aide. S'ils retournaient simplement maintenant à Joburg pour auditer les procédés sur l'aide que je leur ai donnés là-bas et avec lesquels j'ai craqué des cas, ils se retrouveraient comme des coqs en pâte, parce qu'ils craqueraient pratiquement tous les cas en Afrique du Sud. C'est un gradient, aide, aide manquée. Et ils ont des problèmes, ils ont des problèmes avec le reste du monde. L'Africain est plutôt un gars gentil, il est considéré comme un terrible monstre et ce genre de choses. Mais il a des problèmes interpersonnels, des problèmes interraciaux, cette sorte de choses, qui l'empêchent de communiquer avec tous les gens autour de lui, et alors il change de thétan tout le temps. Les Noirs, ils veulent être Blancs

mais ils haïssent les Blancs, donc ils ont intérêt à prendre un corps blanc, par conséquent ils haïssent les Blancs, par conséquent les Blancs aiment les Noirs, donc ils ne devraient pas les prendre, donc ils le font et puis... et ainsi de suite. Je l'ai dit aux Sud-Africains, ce n'est pas nouveau.

C'est simplement ce fait, et ce fait est intéressant parce que c'est là où une Org a des difficultés pour délivrer des services, ses Boutons sur l'aide ne sont pas en place, elle se trouve à aide manquée. C'est la raison pour laquelle vous devez bien entraîner les auditeurs pour qu'ils **réussissent** à aider. Si le gars échoue sur suffisamment de pcs, il arrêtera d'auditer. Maintenant, j'ai fait beaucoup de recherches sur le cas sud-africain et c'était au même moment où je travaillais là-dessus, et j'ai compris, je l'ai joliment bien travaillé, et nous faisons des choses remarquables là-bas. Les cas qui étaient sur les lignes de l'Org littéralement depuis des années, nous les nettoyions sur l'aide manquée et l'aide, en Fourchettes. C'était assez, assez dévastateur, cela s'accordait avec les Actes Néfastes comme il se devait et ainsi de suite, *vooooooum*, et je vous parie qu'ils ont perdu toute cette technologie. J'ai un Chapeau pour trouver la Technologie perdue. Maintenant, vous pourriez dire que je vous ai parlé de l'Afrique du Sud et que j'ai sali plus ou moins son nom, mais ce n'est pas le cas. Quand une société commence à être surpeuplée, c'est le Bouton de l'aide qui s'écroule. Le premier symptôme d'une société surpeuplée est la perte du Bouton de l'aide.

Bien qu'ils parlent beaucoup du bien-être aux Etats-Unis, savez-vous que cela prend à peu près six mois pour s'inscrire aux services sociaux, ou cela prenait une année plus ou moins auparavant. Bon Dieu, cela ne prend que trois ou quatre jours pour mourir de faim. *[Rires du public]* Donc ils ont l'air de grands-frères dans le monde entier alors qu'ils rendent ceci complètement impossible. Peut-être, alors, pour que le président ait des votes ou quelque chose comme ça, peut-être qu'il pousse ce Bouton à propos du bien-être et tout ceci et comment il va prendre soin de chacun et ainsi de suite, mais les gens de son département et les gens qui se trouvent aux échelons inférieurs sont si mal chapeautés et donc tellement en désaccord avec ce programme que la seule chose qu'un New-Yorkais, avec des basses statistiques qui vit dans les bas-fonds, ne veut pas voir, c'est un travailleur social. Ils ont une mauvaise réputation. Pourquoi ? Eh bien, ils s'occupent de gens qui veulent être aidés et eux-mêmes ne peuvent pas aider les gens. Et cela crée un ridge complet, un embrouillamini de désaccord. C'est un bazar depuis le début, c'est faux.

« Je veux être aidé. » « Je ne veux pas t'aider. »

Cela crée une dichotomie. Et cela se colle ensemble et il y a plus de querelles qu'il est possible d'en avoir, ils créent des engrammes jour et nuit.

Chaque fois qu'une société commence à être surpeuplée, le Bouton de l'aide disparaît. Vous travaillez en ce moment avec des gens qui se trouvent dans une société surpeuplée. Les Etats-Unis sont surpeuplés. Ils parlent d'explosions et parlent de ceci, mais ils n'ont pas trouvé comment utiliser les gens. De nombreuses personnes qu'ils appellent des statistiques basses seraient de bonnes personnes parfaitement valables, si quelqu'un voulait leur trouver un travail. En Afrique du Sud, en Afrique du Sud, ils protestent vraiment contre la grande surpopulation dont ils ont hérité. Ils... ils ont hérité d'à peu près 13 millions, je pense que c'est cela, quelque chose comme cela, quelque chose de l'ordre de... oh, je ne sais pas, plus d'un

tiers ou d'un demi-million de Blancs qui travaillent comme des dingues pour les soutenir. Le bien-être qui est donné aux Bantous<sup>89</sup> discrédite la plupart des récits qui parlent de la malveillance du Sud-Africain. Si le Sud-Africain fait quelque chose, il essaye de rendre le pays aux Bantous. De plus en plus de réserves sont établies, de plus en plus de terrains sont acquis pour les Bantous, de plus en plus d'argent est versé pour le bien-être des Bantous. Vous comprenez cela ? Mais en même temps, le Bouton aide est quelque part, pas apprécié. Ils n'aiment pas ceci, ils n'aiment pas cela, donc cela crée une sorte de problème avec un ridge.

Mais vous avez affaire à des gens, maintenant, qui sont, les plus jeunes particulièrement, dans une société surpeuplée. Maintenant, je peux me caresser la barbe et vous dire que j'ai vu des sociétés surpeuplées et que c'est comme cela que je sais ceci, et que c'est le dénominateur commun qui en ressort. En Chine, même lors de cette vie-ci, quand j'étais enfant, j'ai regardé un Chinois, sur le trottoir, enjamber des gens malades et mourant de faim. Le gars ne suppliait pas ou ne faisait rien. Il était en train de mourir. Les gens marchaient simplement dessus, désintéressés. Un gars tombe d'un train, se fait couper le bras par les roues, est-ce que le train s'arrête ? Non. Les êtres humains sont soudainement trop bons marchés, pourquoi s'ennuyer avec eux ? Et cela crée une scène plutôt intéressante et ce qui se passe, c'est le facteur aide. Eh bien, j'ai vraiment vu de mes propres yeux les blessés ramenés d'une bataille dans le nord, étendus, saignants et négligés, couvrant toute la voie ferrée, la gare et tout le reste. Pas de médecins, même pas un gars là qui leur donnerait un verre d'eau. Les gens, qui s'en préoccupe ?

Maintenant, c'est la manière d'agir quand ils sont vraiment surpeuplés, le Bouton aide s'en va. Et nous sommes dans le business de l'aide, donc vous avez certainement intérêt à connaître quelque chose à ce sujet. Donc une part importante du Chapeautage est le Bouton de l'aide. Vous voyez, vous pouvez faire un Produit comme une voiture ou vous pouvez faire un quelconque autre Produit, mais si ce n'est pas un Acte Néfaste en tant que Produit, cela doit rendre service à quelqu'un. Et pour être valable à quelqu'un, cela doit lui être d'une certaine utilité. Par conséquent, dans une certaine mesure, cela l'aidera. Donc, un composant essentiel au Produit est quelque chose qui aide. Vous, par exemple, vous ne tolèreriez pas un instant une paire de chaussures qui serait moche et qui blesserait vos pieds. Maintenant, quelques filles pourraient tolérer une paire de chaussures qui blesserait leurs pieds mais qui serait jolie. Mais ces deux combinaisons ne fonctionneraient pas, elles n'aideraient personne, elles blesseraient vos pieds, elles n'aideraient pas à marcher, elles n'amélioreraient pas la beauté, elles ne feraient pas ceci et cela.

C'est une paire de chaussures russes, [*Rire et rires du public*] la Russie aime fabriquer des choses de ce genre. Leur facteur d'échange s'est écroulé parce qu'ils n'ont aucun, rien à échanger, il n'y a pas d'argent, vous pouvez être arrêté si vous osez échanger quelque chose. Et donc, la production n'est pas dirigée vers l'aide, par conséquent, elle n'est pas valable, et vous noterez que la majorité de leur budget se compose de matériel de guerre, ou en choses stupides comme d'avoir fait atterrir un vaisseau spatial sur la Lune et d'avoir ramené une tonne de poussière, ouais, ooh. [*Rires du public*] Vous dites : « Eh bien, tout cela était très utile. »

---

<sup>89</sup> **Bantous** : (dans cette conférence) habitant des Bantoustans en Afrique du Sud. Régions créées en Afrique du Sud durant l'apartheid pour les populations noires. Elles jouissaient d'une certaine autonomie.

Non, c'est un complot, c'était un complot qui avait été placé en Russie et aux Etats-Unis par les physiciens nucléaires en 1945. S'ils pouvaient simplement être intéressés par le cosmos, on pourrait les empêcher d'utiliser la bombe atomique pour la guerre. Et cette pression et cette pensée existent encore chez les physiciens nucléaires et c'est pourquoi ces budgets sont si importants. Ils peuvent construire des canons qui font des vilaines blessures et suppriment des maisons, ils peuvent construire des bombardiers, ils peuvent construire toutes sortes de choses bizarres pour détruire à peu près tout le monde et ils peuvent peut-être dire : « Eh bien, cela aide les Russes. » Je ne sais pas, pour aider leur PR ou quelque chose comme ça.

Toute guerre est l'expression d'une politique ratée. Quand l'homme d'Etat échoue, le soldat prend le relais. La diplomatie s'est effondrée, c'est la première chose qu'un soldat du passé disait quand on lui demandait soudainement de s'activer. En d'autres mots, les diplomates ne sont pas chapeautés, ils utilisent donc les soldats. Cela les rend sûrement populaire, pas vrai ? Vous pouvez imaginer l'échange de bombes atomiques entre la Russie et les Etats-Unis, tout le monde sur cette planète y est plutôt intéressé ces jours et tout le monde essaye d'empêcher une chose pareille, ils se sont lancés dans d'autres types de diplomatie et de politique à ce sujet, mais c'est une sacrée chose que d'y mettre la plus grande partie de votre budget national, pas vrai ? Eh bien, dans un pays comme la Russie, ils peuvent sortir de l'argent pour du matériel de guerre mais ils ne peuvent pas faire une paire de chaussures qu'une fille aimerait porter. Donc, l'échange n'est pas en place. Seulement 2,5% environ des Russes sont communistes, vous devez comprendre ceci. Ce n'est pas un pays communiste, c'est un pays avec un gouvernement communiste. Seulement 2,5%, je pense que c'était monté à 3 une fois, 3%.

Donc, qu'est-ce que cela fait, qu'est-ce que ça fait ? Cela donne une scène folle et cela rend le monde malheureux. C'est le Bouton aide. Si vous fabriquez une cuisinière, cela va aider la femme au foyer et elle le considèrera comme valable. Si cela crée beaucoup de Dev-T pour elle, elle ne va pas considérer cela comme valable. *[Rire]* Si ça ne cuisine pas, ce ne sera pas vendu. Voyez-vous comment ce Bouton s'insère dans la production ? Maintenant, il y a toutes sortes de ramifications à cela. Vous dites : « Eh bien, l'industrie automobile aux Etats-Unis sort des **millions** de voitures chaque année et c'est l'une des industries les plus grosses et prospères et ainsi de suite qui existe. » On ferme des usines chaque année. Ils ont oublié de construire une voiture qui aidait les gens. Cela les tue.

La chose la plus dingue que quiconque a jamais fait a été de construire une voiture qui se détruit, et la dernière chose que Détroit<sup>90</sup> voudra entendre parler, c'est une voiture moins cassable. Mais j'ai vu des voitures moins destructibles, je les ai vues dans les foires il y a longtemps. Ils avaient l'habitude bricoler deux ou trois Ford<sup>91</sup> ensemble et ils faisaient un match de polo, les faisant **s'écraser** les unes contre les autres et **se heurter** et ainsi de suite comme les auto-tamponneuses. Elles avaient des cerceaux en acier, peu importe ce que vous leur faisiez, elles faisaient simplement des tonneaux. Donc c'est faisable.

---

<sup>90</sup> **Détroit** : ville des Etats-Unis connue comme ayant été la « capitale mondiale de l'automobile ».

<sup>91</sup> **Ford** : automobile fabriquée par la compagnie automobile Ford, compagnie américaine.

Et ces voitures polluent l'atmosphère, donc vous ne pouvez même pas descendre en ville. Cela aide les gens, pas vrai ? Donc, elles sont devenues impopulaires. C'est la raison pour laquelle ils ferment des usines. Je pense que 7 des 12 usines de la compagnie automobile Ford ont été fermées il y a peu de temps. Et puis ils disent : « Eh bien, allons faire des enquêtes. » Bien, ils n'ont pas la Tech, ils n'ont pas du tout la Tech. Ils n'ont qu'à fabriquer une voiture plus utile et tout sera résolu. Simplement fabriquer ce que les gens considèrent comme étant utile, ils devraient faire une enquête pour cela et vous trouveriez ce que les gens considéreraient comme étant valable.

Et c'est pourquoi je ne vois pas comment n'importe laquelle de nos organisations pourrait une fois avoir des problèmes financiers. Elle n'aura vraiment aucun problème financier aussi longtemps qu'elle portera ses Chapeaux et fera son travail. Mais 576 pcs en souffrance, en les envoyant tous en Ethique et ce genre de chose, cela n'aide personne, pas vrai ? Les Membres du Personnel auditeurs des Membres du Personnel qui font un quart du Programme de l'équipage, cela n'aide personne, pas vrai ? Cela crée un paquet de Programmes non terminés dans tout l'équipage, donc tout le monde reste plus ou moins là, hébété, se cognant aux murs et ainsi de suite parce qu'ils n'ont pas été amené à faire un Produit jusqu'au bout. Les auditeurs Clarificateurs de Mots qui n'utilisent pas la Liste de Clarification de Mots, ne me demandez pas pourquoi ils ne le font pas, je ne sais pas pourquoi ils ne le font pas, j'ai dû trouver ce Pourquoi, mais chaque fois que je vois de la Clarification de Mots ces derniers jours, je ne vois aucune Liste de Correction de Mots et il y a même un HCOB qui dit de l'utiliser, l'utiliser, l'utiliser. Non. Donc, il doit y avoir quelque Bouton de l'aide pas en place. Le pc qui titube en sortant de la première séance de Clarification de Mots et qui va chez l'Examineur et dont le TA est *piouuuu* et qui dit : « *Piouuuu* » et ainsi de suite, et le C/S qui crie comme un veau parce que le cas du gars est en attente et ainsi de suite. Qu'est-ce qu'il y a avec eux ? Ne peuvent-ils pas utiliser une Liste de Correction de Mots ? Ne peuvent-ils pas assesser ? Ne peuvent-ils pas utiliser un électromètre ?

Donc, il y a un autre point que vous estimez, il y a un autre point dans votre Chapeautage. Le gars dit : « Eh bien, quel... quel est le Produit ? » « Eh bien, que fais-tu à ton poste qui pourrait le plus aider les gens ? » Et vous découvrirez certains gars, dans cette civilisation, en ce moment particulier, qui ne sont pas disposés... qui ne sont disposés à aider les gens, et donc ils vont sortir un Produit Acte Néfaste. Et votre Produit Acte Néfaste, normalement, remonte au gars qui ne sait pas comment faire et qui ne veut pas aider les gens suffisamment, donc on se casse la tête à essayer de comprendre ce qui ne va pas. Donc, vous avez un Bouton aide et c'est primordial, c'est juste là. Donc, si un Membre du Personnel ne veut pas aider ses collègues. Si ce Membre du Personnel ne produit pas lui-même des choses qui aideront les gens, en d'autres mots utiles, qui les aident vraiment, et si l'on ne croit pas que le Produit aide, vous n'avez pas de Produit. Donc, à l'instant où, dans l'une de nos organisations ou dans une autre organisation, vous découvrez beaucoup de Membres du Personnel qui ne sont pas disposés à aider qui que ce soit, oh mon vieux, vous allez avoir des moments difficiles avec la production. Donc, cela va jusque là, hein ?

Maintenant, un tas de gars dans les universités, professeurs et ainsi de suite, habitués à rester debout, les professeurs, qui n'ont jamais été nulle part pour devenir quelque chose, et qui disent aux étudiants qu'ils devraient écrire pour leur propre satisfaction. Mon vieux, c'est

le truc que vous sortez d'un pâturage à la pelle, *[Rire et rires du public]* juste pour être aussi grossier en comparaison à la grossièreté de la remarque. Pour quoi fait-il cela ? Pourquoi a-t-il fait cela ? Quel est ce... un échange avec lui-même ? *[Rire]* Eh bien, il y a certaines choses que vous pouvez échanger avec vous-même, vous dites : « Eh bien, je prépare un bon dîner et je le mange. » Mais vous n'échangez pas vraiment avec vous-même, vous échangez avec votre corps. « Je gagnerai assez d'argent pour acheter quelques nouveaux draps pour mon lit et puis je dormirai confortablement. » Eh bien, c'est bien, ouais, c'est bien. Vous pourriez trouver pleins de raisons de cette manière. Le gars, après un moment a des draps propres jusqu'au plafond et qu'a-t-il eu ? *[Rire]* Vous comprenez ?

Donc, ce qu'une personne doit avoir dans le but de progresser est habituellement imaginaire, ce qu'il doit vraiment avoir, et ce que les autres gens doivent avoir est quelque peu illusoire et quelque peu imaginaire. Ceci en termes d'**avoir**, ce qui veut dire en termes de **MEST**, quel MEST les gens doivent avoir. L'Amérique est devenue dingue, c'est devenu complètement enMESTé. Maintenant, vous êtes dans le business de les déterrer du MEST. Donc, si vous êtes dans le business de déterrer les gens du MEST, eh bien, vous pouvez avoir des gens dans votre environnement qui font obsessivement du rien avec les choses. Ils font du not-is, not-is, not-is, not-is et ils fonctionneront très mal sur une ligne de production parce que leur idée de construire une boîte en fer-blanc serait de l'écraser. Faire rien, faire rien, ce n'est pas la même chose que de l'effacer. Vous voyez ? Donc vous pouvez avoir un... vous pouvez avoir un petit ridge par là. C'est simplement qu'ils opèrent de manière déraisonnable.

Ouais, un gars doit effacer son bank. Que veut-il faire avec un bank ? La raison pour laquelle vous effacez un bank est de pouvoir faire un mock up de quelque chose. *[Rire]* Seulement quand vous en faites un mock up maintenant, vous pouvez vraiment en faire un mock up, si vous le placez dans votre tête pour le faire. L'autre jour j'ai passé un sacré quart d'heure, je me suis presque fait sauter la tête et je n'ai pas pu comprendre exactement ce que c'était, je ne croyais pas que je pouvais faire un mock up si solide, et j'ai découvert que je le pouvais. J'ai cessé d'essayer de me faire sauter la tête. *[Rire]*

Mais, en résumé, c'est que sur la Troisième Dynamique, les autres Dynamiques, vous avez l'échange, l'échange. Et grâce à l'échange vous avez la durabilité, et c'est l'un des trucs fondamentaux du thétan pour la durabilité. Il veut continuer à avoir quelque chose, donc il vaudrait mieux que quelqu'un d'autre en fasse le mock up pour lui. Maintenant, il y en a beaucoup à connaître là-dessus, et je vais vous donner des éléments au fur et à mesure. Je vais vous en donner encore un de plus avant de terminer, un qui a vraiment affaire avec vous et avec tout Membre du Personnel.

Vous réalisez que l'étude est une tentative d'apprendre, dans une certaine mesure, mais seulement quand vous avez décidé d'une manière ou d'une autre qu'il était difficile d'apprendre. Une des choses qui ne va pas avec les étudiants-auditeurs est que vous essayez d'apprendre à partir du pc, vous essayez d'apprendre à partir des livres, vous essayez d'apprendre à partir des Bulletins, et bien sûr, cela met les étudiants au point effet. Et ils sont effet, effet, effet, effet, effet, effet, effet, effet. Vous voulez qu'ils soient au point cause. Un auditeur qui est un bon auditeur audite quelque peu de cette manière : Il se déplace jusqu'au mur, pousse le bouton et la lumière s'allume. Il sait que s'il va jusqu'au mur, qu'il pousse le



bouton, les lumières vont s'allumer et c'est tout. C'est ce qui est connu sous le nom de certitude. Il **n'espère pas** que les lumières s'allumeront, il sait qu'elles vont le faire.

Maintenant, vous, en étudiant, en étant un Officier d'Etablissement, pouvez aller observer les Membres du Personnel et essayer d'apprendre, il vaudrait mieux que vous arriviez au point où vous pouvez apprendre et apprendre avec la plus grande aisance et avec le plus de décontraction, parce que vous pouvez toujours apprendre. Et vous n'allez pas vraiment apprendre autant que vous allez essayer d'être cause. Et vous pourrez être dans une situation où vous pourrez amener votre propre accablement. Vous vivez dans un monde de données. Données, données, données, données, données, il y a beaucoup de données. Je vous donne beaucoup de données dans ces bandes, ce sont toutes des données valables. Ce qui va vous sauver est le fait que vous allez voir très bientôt leur application et cela va vous mettre au point cause dessus très rapidement. Et quand vous voyez un Officier d'Etablissement qui est bien submergé par tout, vous savez alors qu'il n'a pas été capable d'apprendre. Il a vraiment arrêté d'essayer d'apprendre parce qu'il est simplement devenu *paf*. Il a créé un inflow, inflow, inflow, inflow. Mais son travail est de faire de l'outflow, c'est le gars qui dit quel Bulletin, c'est le gars qui dit où s'asseoir, c'est le gars qui dit de produire. Mélangés avec tout cela, vous avez à trouver les Pourquoi de pourquoi ça ne se fait pas, et si vous devenez trop perplexe et si vous devenez incapable de trouver ces Pourquoi, vous devenez submergé parce que maintenant vous avez continué un inflow, inflow, inflow. Vous devez obtenir les données, vous ne les trouvez pas ; vous devez obtenir les données, vous ne les trouvez pas ; vous devez obtenir les données, vous ne les trouvez pas ; vous devez obtenir les données, vous ne les trouvez pas.

« Je ne sais pas pourquoi, ils ne vont pas ensemble, je ne sais pas ce qui ne va pas dans cette Division, je ne sais pas ce qui ne va pas avec ce Département. Oh, mon Dieu, je suis simplement allé dans le 13 et je ne sais sacrément pas ce qui s'y passe, je les ai simplement vus, ils étaient impolis avec moi, si méprisants et ils ne faisaient rien, deux ou trois gars assis là et l'un d'entre eux m'a dit de m'en aller. » *[Rire]* Vous saisissez cet état d'esprit ? Donc le gars se retire, donc le gars se retire.

Maintenant, avez-vous essayé une fois de courir en arrière et de lancer une balle ? *[Rire]* Vous ne pouvez pas, pas vraiment avec précision et certainement pas avec beaucoup de force. Si vous essayez de lancer une balle quand vous courez à reculons comme un fou, vous faites la même chose qu'un Officier d'Etablissement qui est très submergé, en essayant d'être cause. Et cela remontera au fait que vous n'avez pas eu le vrai Pourquoi. Cela se retrouvera là à chaque fois et le vrai Pourquoi sera un morceau d'idiotie auquel vous n'aurez jamais songé. Les Séries sur les Données sont vraiment une étude des illogismes parce que l'homme n'a jamais réussi nulle part à fonctionner logiquement, pas vrai ? Donc s'il n'a jamais essayé nulle part de penser avec un modèle totalement logique, vous devez aller voir de l'autre côté de la logique. Dans le but d'étudier la logique, vous devez tout étudier en ce qui concerne l'illogisme. Et une fois que vous avez l'illogisme, vous pouvez résoudre n'importe quel problème, vous pouvez résoudre n'importe quelle situation, parce que toutes les situations sont provoquées par des illogismes, pas par des logiques. Les idioties que vous trouvez au fond du trou sont si idiotes, elles vous feront sentir stupides jusqu'à ce que vous les trouviez. Je peux vous dire que la remarque habituelle que vous ferez sera : « Mon vieux, j'étais

vraiment stupide. Je n'ai pas remarqué cela. *[Rire]* Je n'ai pas remarqué cela. » Eh bien, vous n'avez pas besoin de vous sentir comme cela parce que vous étiez en train de rechercher une stupidité, c'était si illogique que vous l'avez manquée.

Vous vous demandiez encore et encore, encore et encore pourquoi vous ne pouviez pas continuer à délivrer ce cours, pourquoi les Superviseurs ne pouvaient pas être chapeautés, pourquoi rien ne marchait dans ce cours, pourquoi c'était si... oh mon Dieu, et vous, juste après un moment, ils ne réussissent pas, les gars sont simplement surexcités, ils vous explosent pratiquement à la figure et tout part à vau-l'eau, et puis, un jour, vous finissez par découvrir qu'ils n'ont aucun pack des matériaux d'aucun cours, et ce que les étudiants assis là lisent, c'est un tas de packs sélectionnés qui appartient vraiment à un autre cours parce qu'ils n'ont pas... Et vous dites : « Oh non, ce n'est absolument pas possible. » C'est vrai, mais c'est possible.

Il n'y a jamais de petites choses et il n'y a jamais rien d'autre que des grosses idioties générales. Le Pourquoi fondamental est toujours l'outpoint majeur qui a tous les autres outpoints comme dénominateur commun et c'est le vrai Pourquoi, il explique tout. Qu'est-ce que ce « tout » ? Tous les autres outpoints. Quel est l'outpoint majeur qui explique tous les autres outpoints que j'ai découvert dans cette zone ? Et cela pourrait être la définition d'un Pourquoi. Donc vous devez apprendre à penser comme un idiot.

Maintenant, je peux vous voir alors, vous pourrez dire, vous serez assis là vous êtes plus ou moins... vous vous sentez quelque peu introverti en vous posant des questions sur tout ceci, alors, soudainement, vous vous direz : « Je parie qu'ils... » et vous descendrez voir et, nom d'un chien, tous les autres faits s'additionnent au fait que celui-ci doit être vrai, et vous avez finalement, c'était juste là tout le temps et vous l'avez vu à maintes reprises, mais vous ne pensiez pas que quelque chose puisse être aussi stupide. Et c'est toujours quelqu'**immense**, énorme morceau de stupidité, un outpoint, n'importe lequel des différents outpoints. Et il explique tous les autres outpoints, c'est un dénominateur commun. Une fois que vous avez trouvé celui-là, tous les autres dépendaient de lui. C'est comme la découverte du basique de la chaîne, la chaîne part. Donc, la *Série sur les Données numéro 23* est une manière de vivre, vous devez vraiment apprendre à penser de cette manière, donc que vous inspectez cette situation, cette situation, l'autre situation et *boum*.

« Dis-moi, est-il vrai que... » « Oh oui, tu ne le savais pas ? Nous faisons toujours *ouaf, ouaf, ouaf*, oui nous l'avons vu, nous n'allons jamais à la banque pour l'argent liquide avant de faire la paye, tu sais ? »

Vous dites : « Bien, quel argent liquide utilisez-vous ? »

« Eh bien, nous utilisons toujours l'argent liquide qui est entré la semaine précédente et c'est pourquoi nous ne payons jamais les factures. »

Et vous dites : « Eh bien maintenant, voyons voir... »

Et puis ils vous diront jovialement : « Mais il n'y a aucun Règlement qui parle de ceci. »

Oui, il y en a un. A la Sea Org, il y en a un appelé *Stupidité*. [Rire et rires du public] Mais vous dites : « Eh bien, comment quiconque pourrait-il faire une erreur si grosse ? » Ce serait selon votre point de vue.

Et savez-vous que, parfois, vous trouvez quelque chose de si stupide que le gars ne peut pas voir ? Eh bien, il existe une chose dingue, voyez, mais ce serait une chose dingue qui se trouverait sous cette chose.

« Oh oui, j'ai fait mon Staff Status I et II. »

« Où les as-tu obtenus ? » Faux rapport, voyez.

C'est très déconcertant à moins que vous ne connaissiez tout à propos de l'analyse des données, et l'analyse des données consiste à suivre cette chaîne d'outpoints qui vous conduira à l'idiotie que personne ne pourra croire. [Rire]

Maintenant, j'ai vu des choses folles et vous en accumulerez quelques-unes encore plus folles, mais ce n'est pas une raison pour vous moquer et faire ceci et cela. Non. Je vous parle maintenant de situations organisationnelles. Vous dites : « Eh bien, je ne manierai pas des situations organisationnelles. » Bien, oui, vous le ferez, oui vous le ferez, parce que quiconque ne produit pas bien et qui n'est pas facilement chapeauté a un gros outpoint-Pourquoi qui se trouve juste là avec lui en tant qu'individu. Vous découvrirez que presque **tous** les gens qui ne se chapeautent pas facilement sont quelque peu hors poste. Ils viennent juste d'arriver à leur poste ou ils viennent de quitter un poste ou ils ont l'intention de le quitter ou ils ne sont franchement pas là ou ils ont un autre poste du même genre. Vous voyez, il n'est pas tout à fait à son poste, c'est l'un des Pourquoi les plus communs auquel vous vous heurterez. Vous dépensez beaucoup de temps à chapeauter cette personne, elle est assise là très joyeusement à être chapeauté et elle est prête et oui, à produire et ainsi de suite et vous dites : « Maintenant, pourquoi ne vas-tu pas écrire quelques lettres ? » Et elle dit, eh bien soudainement elle dit : « Bien, je suis vraiment la secrétaire du Secrétaire de la Dissémination, je ne suis pas le Chargé des Inscriptions, je suis simplement assise à ce bureau. » Et elle vous racontera tout un tas de charabia avant de vous révéler quelque chose comme ça.

J'ai eu une... une conférence avec des gens qui s'est poursuivie pendant une heure et demi à essayer désespérément de le trouver, et le gars, assis à un mètre de moi savait pourquoi tout le temps, il savait tout ceci, il ne l'avait simplement pas dit. Ce n'est pas qu'il n'avait pas réalisé que c'était la raison, il savait depuis le début quelle était la raison. [Rire] Il ne l'a simplement pas dite. Donc, vous vous heurerez très souvent à ces choses et c'est une question d'expertise que cela ne finisse pas par vous rendre cynique. Mais rappelez-vous qu'il y a plus de choses qui vont bien que mal sinon les gens ne seraient plus du tout vivants. Mais quand vous aurez atteint le fond de certaines de ces choses, cette chose appelée croyance dans la nature humaine sera une croyance que vous espérez avoir un jour. Quand vous suivez une piste d'outpoints jusqu'à l'outpoint majeur, les outpoints majeurs sont si inconcevablement, incroyablement stupides que vous n'y croirez pas, et c'est vrai pour un individu à un poste.

Maintenant, une personne qui ne tient pas bien son poste n'est pas le seul Pourquoi, mais c'est un Pourquoi très commun. « Je viens d'être nommé à ce poste mais, en fait, j'ai demandé à aller à un autre poste. » « Oui, c'est vrai, bien sûr que je pars dans une semaine

prendre mon congé annuel. » Vous avez chapeauté un gars sur toute la ligne, mais regardez ceci, vous avez chapeauté un gars sur toute la ligne pour une action vraiment essentielle qui arrive sur le Programme suivant et vous arrivez le matin suivant et le bureau est vide et vous dites : « Qu'est-il arrivé ? » Il a été envoyé en Mission. *[Rire]* Ce n'est pas tout le temps une route tranquille, mais vous seriez très bête si vous disiez juste : « ..... ! » et si vous abandonniez. Il y a un Pourquoi ici, probablement pas avec le personnel mais avec un autre personnel via un autre Officier d'Etablissement que vous pouvez gérer. Ils n'ont pas de réserves de Missionnaire, en fait il n'y a pas de Missionnaires entraînés d'une quelconque manière, en fait, nous regardons un peu plus loin et il y a un règlement du Département d'un genre ou d'un autre qui, d'une certaine manière, indique qu'aucun Missionnaire ne doit être entraîné. Sauf qu'il est écrit ceci : ils doivent avoir leurs SS-1, SS-2, OEC, FEBC, et leur Chapeau d'Officier Commandant avant de pouvoir aller à l'Ecole Missionnaire, ou quelque chose comme ça. Vous découvrirez quelque chose de **dingue** derrière le fait que le bureau était vide ce matin quand vous y êtes entré. Vous avez complètement chapeauté le gars et maintenant il est parti, faites une recherche, trouvez le Pourquoi.

Maintenant il n'est pas vrai que chaque fois que vous prenez sur le fait un Membre du Personnel, il ait des BIs. Maintenant, c'était peut-être vrai dans les bureaux du temps de Dickens<sup>92</sup> et cela peut être vrai dans beaucoup d'autres bureaux et ainsi de suite, mais le Membre du Personnel n'a vraiment des BIs que si vous trouvez le faux Pourquoi. Et la façon de gérer cette sorte de chose et la manière d'avoir des Membres du Personnel qui ont une F/N tout le temps, c'est de les faire produire, de les faire échanger ou quelque chose contre quelque chose, produire quelque chose qui aide les gens et avoir un échange avec quelque chose. Et quand vous découvrez une de ces choses, trouvez la bonne. Et quand vous aurez trouvé la bonne, cela ne sera peut-être pas trop acceptable, cela ne sera peut-être pas trop facile à corriger, mais si vous tombez sur le vrai Pourquoi, cela peut demander d'écrire un Programme pour le gérer, mais cela ouvrira la porte pour son maniement, vous avez le vrai Pourquoi, vous aurez des GIs.

Les Messagers du Commodore sont entraînés systématiquement et continuellement à mener un message jusqu'à GIs. Ils y retournent encore et encore – je ne devrais pas dévoiler le secret parce que les gens pensent qu'ils mettent en marche quelques GIs. Je vais devoir leur enseigner maintenant ce que sont les faux GIs – *[Rires du public]* jusqu'à ce qu'ils aient des GIs. Et savez-vous que les GIs n'arrivent pas avant d'avoir obtenu le vrai Pourquoi ? Vous obtenez vraiment le... ce qu'est la situation, ensuite vous les avez. Maintenant, assez bizarrement, ils n'apportent pas que des messages plaisants. Parfois, ils en apportent de très rudes et parfois ils se trompent tout à fait au premier coup, mais alors, ils reprennent les matériaux, alors ils reviennent et corrigent cela et puis, ils obtiennent quelques matériaux supplémentaires, ils retournent et ensuite ils reviennent. Soudainement, c'est résolu, nous obtenons le vrai Pourquoi, il y a tout à coup des GIs partout. Quand ils n'arrivent pas à des GIs, il y a habituellement une victime. Le gars tombe malade, il sort des lignes, il est dé-posté ou quelque chose comme ça.

---

<sup>92</sup> **Dickens** : Charles Dickens (1812-1870). Ecrivain anglais connu pour ses œuvres qui se déroulaient la plupart du temps dans la société anglaise défavorisée de cette époque.

Maintenant, cela devient impossible quand le gars est assis sur une Retenue. Si le gars a commis un Acte Néfaste et est assis sur une Retenue et que vous essayez de trouver le vrai Pourquoi, *ouaaah*, attention. Donc nous nous déplaçons vers un autre fait que vous allez très souvent devoir être persuadé de faire, vous allez devoir être persuadé de faire une Vérification de Sécurité aux Membres du Personnel. En fait, il n'y a pas grand-chose à vérifier en ce qui concerne la sécurité. C'est fondamentalement une perte de temps parce que le vrai criminel n'a pas de réalité sur le point qui est out et il ne réagira pas. Il ne pense pas que c'est un crime. Il vient de tuer sept bébés, il a braqué dix banques et comploté pour tuer le président et il est si imbu de la justesse de ses buts malveillants qu'il ne pensera pas qu'il y a quoi que ce soit de faux quelque part et il ne réagira pas à l'électromètre. L'électromètre n'attrape que les bons gars et c'est ce qui se passe avec les Vérifications de Sécurité.

En séance, en progressant en séance, en auditant, en obtenant ceci et cela, vous commencez à mettre en marche les R/S, ils détectent un but malveillant d'un genre ou d'un autre, ils ne le font pas toujours mais c'est un signe fiable, il y a de la dynamite là-dessous. Mais, en même temps, le gars pourrait avoir une bague à son doigt quand il a été audité et cela provoque un R/S également. Donc, c'est fiable mais c'est de l'audition et cela fait partie d'une séance d'audition. Maintenant, il est illégal de tirer sur quelqu'un parce qu'il s'est débarrassé d'une Retenue en audition. Donc, c'est rude à ce niveau. Faire une Vérification de Sécurité ne vous sauve pas du tout, mais le caractère du cas le fait. Une personne qui a un OCA bas, une personne dont le TA est faux, une personne qui a une Aiguille Sale. La Vérification à l'électromètre est valable, une Vérification à l'électromètre pure et simple est valable. Vous vous demandez pourquoi ce gars est malade, eh bien, son TA monte la plupart du temps vers 5. Cela vous en dira beaucoup, donc vous devriez connaître la technique de la Vérification à l'électromètre et vous devriez laisser tranquille la Vérification de Sécurité. « Je vais aller chercher un électromètre et je vais venir ici et puis tirer cette Retenue maintenant. » Je peux entendre quelqu'un dire audacieusement quelque chose comme ça et puis se planter majestueusement.

Je l'ai fait avec un Membre du Personnel, un de mes propres Membres du Personnel l'autre jour, seulement je n'ai pas tiré sa Retenue, je n'ai pas vu ce que faisait le pc, le Membre du Personnel faisait quelque chose mais il était plutôt bouleversé et ainsi de suite. Donc, je me suis juste installé et fait flotter les Ruds du Membre du Personnel. Voici les Ruds. Vous faites toujours une Feuille de Travail d'un genre ou d'un autre. Voici une carte qui est une démonstration de la Feuille de Travail, c'est tout en quoi cela consiste. Rupture d'ARC avec un Long Fall, et ainsi de suite, et un antérieur similaire avec un Long Fall, et découvert à quoi correspondait ce Long Fall, et puis finalement il y a eu quelque chose qui ressemblait vaguement à une F/N, libre. Et puis problème, il n'y avait pas de problème sur la chose, mais cette Rupture d'ARC se comportait très bizarrement et puis, soudainement, eh bien, soudainement un Pourquoi, une Retenue et un Long Fall et puis, bien sûr, « qui l'avait manquée », et « quand » et « comment le sais-tu ». Vraiment « qui l'a manquée », et « comment le sais-tu » de la Retenue Manquée, la façon correcte de l'auditer, F/N, VGIs, la personne allait bien, en fait elle se sentait malade, était bouleversée, elle était hors de portée et ainsi de suite.

Mais ceci a en fait nettoyé la charge supérieure des Ruptures d'ARC... la vérification. Eh bien, faites flotter les Ruds. Vous pouvez toujours simplement faire flotter les Ruds de quelqu'un quand il n'a pas l'air bien. Vous n'allez alors pas les accuser d'avoir une quelconque Retenue. L'aiguille bondissait, bondissait, bondissait, longs silences et ainsi de suite, et la personne était assise là à se demander si elle devait me parler. Je ne l'ai même pas vu comme ceci, j'ai simplement remercié la personne, c'était ça. La personne s'est épanouie et était toute joyeuse et est devenue un Membre du Personnel complètement changé. Mais c'est arrivé en faisant flotter tous les Ruds. Maintenant, vous pourriez faire flotter tous les Ruds en Triple, quelque chose comme ça. Cela vous aiderait énormément. Un Esto qui peut faire flotter les Ruds serait très utile, s'il ne se met pas en travers d'un Programme de quelqu'un, à moins, bien sûr, que la personne ne soit programmée pour un Rundown de l'Intériorisation et une Liste de Réparation. Maintenant quand vous commencez à faire flotter les Ruds sur ce gars, eh bien vous allez retrouver le cas sens dessus dessous. Mais vous pouvez légitimement faire flotter les Ruds de quelqu'un ou vous pouvez faire faire flotter les Ruds de quelqu'un.

Maintenant, vous **devez** savoir comment faire flotter la Méthode 4 de Clarification de Mots. Et il existe un HCOB dessus, mais je ne sais pas comment un Esto pourrait vivre s'il ne pouvait pas utiliser un électromètre sur le sujet de la Méthode 4 de Clarification de Mots. Je ne voudrais pas essayer. Vous avez fait des Vérifications à ce gars, encore et encore. Qu'allez-vous faire ? Vous allez le diriger vers le Département 13 et le Département 13 va être stoppé par le C/S et le C/S va vous dire qu'on ne peut pas lui donner une Clarification de Mots et alors ceci et cela va arriver et ainsi de suite, etc. Et Dev-T, Dev-T, Dev-T, attendu que vous voulez ceci maintenant, le gars est bien sûr assis là et il ne comprend pas quelque chose et cet incompris est, s'il vous plaît, un mot malcompris, et ce n'est rien d'autre.

Maintenant, vous pouvez avoir de la Technologie manquante, tout manque simplement, mais la personne, alors, n'a pas l'air d'avoir un mot malcompris, elle veut savoir et elle a l'air assez enjouée. En fait, elle pourrait probablement la comprendre si elle n'avait pas un mot malcompris. Mais je ne sais pas comment un Esto pourrait vraiment fonctionner sans être capable de faire une Méthode 4 de Clarification de Mots, cela prendrait beaucoup trop de temps de faire différemment.

« Où, dans cet HCOB, as-tu un mot malcompris ? »

« Oh, je n'en ai pas. Je n'en ai pas. »

« Eh bien, prends ces boîtes et nous allons le vérifier, et ainsi de suite. »

« C'est simplement un read de protestation. »

« Ouais, eh bien... y a-t-il vraiment un mot malcompris là-dessus ? Il y a un Blowdown. »

« Eh bien, c'est parce que tu me submerges. »

« Y a-t-il un mot malcompris ici ? »

« Eh bien, ouais, il y en a. »

Et nous y voilà. Vous avez ici une combinaison d'une Retenue et d'un mot malcompris. Le mot malcompris est la Retenue. Mais vous pourrez les trouver sans problème et aplanir le tout.

Maintenant, quand je dis qu'une Division qui a un bon Esto a des gens qui F/Nent, ce sera en relation avec le savoir de l'Esto en ce qui concerne ses affaires. Il connaît son affaire, il sait comment les gérer, les gardent au point cause et ainsi de suite. Les Membres du Personnel qui ne produisent pas ne seront pas des Membres du Personnel qui F/Nent, je peux vous l'assurer. Les Membres du Personnel qui sont tous non-chapeautés et ainsi de suite, deviendront criminels, ils seront très malheureux avec eux-mêmes. Les Membres du Personnel qui sont complètement inadaptés à leur poste, qui ne peuvent pas faire ce qu'ils sont supposés faire, qui n'ont pas le droit de faire quelque chose d'autre, ont un gros problème et un Pourquoi, ils sont enroulés autour d'un poteau télégraphique et vous trouverez ceci et ainsi de suite, ils seront capables de fonctionner.

Donc, en analyse finale, ce n'est absolument pas le test ultime de l'Esto, le test ultime est la production, mais si vous pouvez travailler pour avoir des Membres du Personnel qui F/Nent, tout sera bon à l'autre bout de la ligne. Je connais un petit bureau actuellement sur le bateau qui a un Membre du Personnel qui ne F/Nent pas à tel point qu'il est pratiquement enroulé autour d'un poteau télégraphique et il y a une lutte entre les bureaux qui continue la plupart du temps, il y a quelque chose d'erroné quelque part. Cela pourrait probablement se placer sous la rubrique de la Vérification des Désaccords, il y a un désaccord qui continue. Pas un désaccord avec un Règlement ou avec moi, il y a un désaccord avec un autre Membre du Personnel, et cet autre Membre du Personnel a des désaccords avec ce premier Membre du Personnel. Ce n'est pas une situation de Troisième Parti, c'est simplement un désaccord pur et simple des deux côtés. Ce n'est même pas un affrontement de personnalités. Ils sont en désaccords sur la procédure fondamentale sur laquelle ces travaux devraient être faits et ils sont à... ils se sautent à la gorge tout le temps. Maintenant, que feriez-vous là ? Ce serait la Vérification des Désaccords. Cette Tech est aussi connue. Vous demandez simplement des désaccords là-dessus, ils vous donnent les désaccords. Vous ne leur dites pas avec quoi ils sont en désaccord.

Ensuite, il y a la Tech du Troisième Parti. Quelqu'un est en train de se casser la figure et il ne sait pas s'il vient ou s'il part, vous devriez connaître la Tech du Troisième Parti. Il se pourrait qu'il n'y ait pas tout le temps un SP dans l'environnement, il se pourrait qu'il y ait quelqu'un qui n'aime pas quelqu'un d'autre et qui a des désaccords avec et qui fait du Troisième Parti entre eux de façon si consistante que l'autre gars ne pourra donc pas du tout faire son travail. Vous devriez reconnaître ce qu'est la Tech du Troisième Parti. Tout ceci se trouve à la limite de l'audition, mais ce n'en est pas.

Je voudrais ajouter à ce lexique d'audition... de ce petit morceau, je voudrais ajouter, bien sûr, la manière de superviser le TRO, comment faire Atteindre et Se Retirer, comment superviser ceux-ci, comment amener quelqu'un à ceci, comment Réhabiliter un overrun dessus si cela arrive ; cela arrive moins souvent que ce que les gens disent. Et je voudrais avoir... être capable de dégoter le mot malcompris, je voudrais être capable de faire des Vérifications de Désaccord, je voudrais être capable d'en savoir suffisamment à propos de la Tech pour savoir si oui ou non il était sur un Programme et sur quel Programme il était et

ainsi de suite, où il allait. Comme je vous l'ai dit, vous devriez savoir quelque chose à propos des OCAs. Et je voudrais aussi savoir comment faire des Assists. Je devrais savoir comment faire des Assists par le Contact et des Assists par le Toucher et, parce que vous trouvez très souvent quelqu'un qui vient de tomber sur la tête ou quelque chose comme ça, lui faire faire un Assist par le Contact, eh bien, il se sentira bien. Un Assist par le Contact, bien sûr, peut être suivi par un Assist par le Toucher sur la même chose, et puis assez bizarrement, vous pouvez aussi vous débarrasser de l'engramme. Il existe toutes sortes de choses dingues qui peuvent être faites.

Donc, c'est simplement, un petit, petit paquet d'audition qu'un Esto devrait savoir comment utiliser. Si vous ne connaissez rien à propos du Triangle d'ARC et si vous ne connaissez rien à propos de cela, eh bien, vous serez perdu, et, bien sûr, vous savez quelque chose à ce propos. Si vous ne savez pas, *Notes sur les Conférences* et *Dianétique 55* ! vous seront d'une grande aide. Vous pouvez vraiment vous retrouver dans une situation où, si vous ne savez pas comment accuser réception, si vos TRs ne sont pas en place, eh bien, un Membre du Personnel sera très bouleversé ou il... ou il vous amènera obsessivement, interminablement des problèmes, vous ne savez simplement pas comment accuser réception. Certaines personnes pensent qu'elles devraient savoir écouter et ne jamais répondre quelque chose.

C'est un petit paquet d'audition qui vous aidera tout le long de votre chemin. Je suppose que nous devrions assembler une Feuille de Contrôle, est-ce que cet Esto connaît ceci et l'Esto connaît cela, et nous le ferons probablement, mais c'est, c'est, c'est habituellement le sujet des mini-cours. Si vous pouvez faire flotter les Ruds des gens, eh bien, vous aurez réussi. Le plus grand problème aux Etats-Unis est la schizophrénie, ce qui veut dire la dissociation, l'irréalité, cette sorte de chose, c'est ce que le psychiatre définit maintenant comme schizophrénie. Toute folie est schizophrénie. Tout le monde aux Etats-Unis est schizophrène, etc. Ce qu'ils appellent schizophrénie, vous pourriez probablement la manier simplement en faisant flotter les Rudiments. Si vous faites simplement flotter les Ruds du gars, il cessera d'être schizophrène, ce qu'ils appellent schizophrénie.

Maintenant, vous pourriez aller beaucoup plus loin, comme : « Où cette machine à écrire serait-elle en sécurité ? Et vous pourriez faire une énorme quantité de choses. Des trucs de bureau. J'ai pris l'habitude de regarder une personne, je peux dire ce qu'elle gaspille et puis je la lui fais gaspiller en mock-ups et elle sera capable de l'avoir, après cela. C'est l'amener très, très haut et ceci interfère trop avec le possible Programme d'audition sur lequel se prouve la personne. Vous devriez cependant savoir que cela peut exister. Vous trouverez que ce gars jette toujours tous les nouveaux fichiers et cette sorte de choses, vous savez qu'il a une... une obsession à gaspiller les fichiers. Peut-être, si vous lui en faites déchirer quelques-uns et savoir qu'il le fait, il sera capable d'en avoir quelques-uns. *[Rire]*

En analyse finale, vous terminerez avec un Membre du Personnel qui F/N, pas à cause de vos trucs d'audition, mais par le fait que le gars s'est ressaisi là-dessus, il produit maintenant et son travail se trouve dans la position où sa certitude est telle qu'il se déplace, pousse le bouton, les lumières s'allument. Quand il fait ceci et cela, *boum*, il a un Produit. Quand il a ce genre de certitude à son travail, vous avez un Membre du Personnel qui F/N, et



quand vous pourrez faire ce genre de Membres du Personnel, vous serez un Esto qui F/N.  
Merci beaucoup.

*Public : Merci, merci.*

Je vous en prie.