

Définition d'organisation

L. Ron Hubbard

Publié et pour davantage d'informations :

Ron's Org Grenchen

Max Hauri

Mazzinistrasse 7

2540 Grenchen / Suisse

Tel : +41 (0) 32 513 72 20

theta@ronsorg.ch

www.ronsorg.ch

***En collaboration avec
les Ecoles de la Vie by Ron's Org :***

Spiritech : www.spiritech.fr

Réussir : www.ecoledelavie-reussir.fr

Dianétique : www.ecoledelavie-dianetique.fr

Domaine Public

2021

Remarque importante

Nous sommes heureux de vous présenter une partie de l'œuvre de L. Ron Hubbard dans son originalité, indépendante et libre de toute institution autoritaire. Grâce à ce livre, vous pouvez devenir plus heureux, plus autonome et plus efficace.

Depuis 1983, l'intention de la Ron's Org est d'aider les personnes intéressées à apprendre et à appliquer les différentes techniques de Dianétique et Scientologie à disposition pour retrouver leur autodétermination, et pouvoir vivre en harmonie avec leurs propres choix, ceci sans dogme, ni contrôle de la pensée.

IMPORTANT : En lisant ce livre, assurez-vous de ne jamais dépasser un mot que vous ne comprenez pas complètement.

Avez-vous déjà vécu l'expérience de vous retrouver au bas d'une page et de constater que vous ne saviez plus ce que vous aviez lu ? C'est exactement ce qui se passe lorsque vous ignorez des mots mal compris ou incompris.

Très souvent on ne sait pas qu'on n'a pas complètement compris quelque chose ou qu'on ne l'a compris que partiellement. La confusion ou l'incapacité à comprendre quelque chose est un indicateur certain de l'incompréhension.

Donc, si vous vous sentez confus ou si vous préférez arrêter de lire, il y aura un mot proche d'où vous vous trouvez dans la lecture, qui n'est pas entièrement clair pour vous. Il est préférable de revenir à l'endroit où vous avez eu des problèmes et de chercher le mot que vous ne compreniez pas bien. Trouvez la définition et clarifiez le mot dans un bon dictionnaire jusqu'à ce que vous le compreniez. Et maintenant, lisez à nouveau la même

section. Si tout va bien, vous n'aurez alors plus de difficultés et vous pourrez continuer à lire avec plaisir et intérêt.

Contactez la Ron's Org Grenchen si vous avez des questions ; nous serons heureux de vous répondre ou de vous diriger sur un thème approprié à vos questions.

Notre site www.ronsorg.ch en collaboration avec spiritech.fr, ecoledelavie-reussir.fr by *Ron's Org* et ecoledelavie-dianetique.fr by *Ron's Org* sont à votre disposition pour davantage d'informations et autres ouvrages ou articles d'intérêt.

« Une organisation ne fait jamais rien. Jamais. Elle ne peut pas se blesser. Elle ne peut pas saigner. Elle ne peut pas penser. Elle ne peut pas agir. C'est le postulat d'un but qui est là avec des terminaux de communication et des lignes de communication, et c'est une organisation dans sa totalité. »

L. Ron Hubbard



DÉFINITION D'ORGANISATION

DEUXIÈME PARTIE

UNE CONFÉRENCE DONNÉE LE 15 NOVEMBRE 1956

63 MINUTES

Eh bien, probablement pour la première fois dans ma carrière, je dis très honnêtement que je n'ai rien du tout à vous dire ce soir. D'habitude, j'utilise cela comme une sorte de plaisanterie et ainsi de suite, mais c'est absolument vrai.

Je m'apprêtais à dire quelques mots au sujet de l'organisation et de la gestion et des fonctions des organisations, pour finir ce que je disais la semaine dernière. Mais peut-être que cela ne vous intéresse pas beaucoup, aussi j'ai pensé passer à autre chose... à moins, bien sûr, que vous vouliez entendre quelque chose là-dessus.

Auditoire : Oui.

Eh bien, je ne vois aucune grande marque d'enthousiasme ici. Les organisations sont quelque chose qui vous tape très facilement sur les nerfs, mais malgré tout, mon discours, je vous le fais remarquer, est voué entièrement à nous soulager les nerfs. Ainsi voyez-vous, c'est un programme d'une autre sorte. Si les organisations vous tapent sur les nerfs, alors cette conférence est faite pour soulager vos nerfs, voyez-vous ? Et pas seulement soulager vos nerfs mais pour alourdir votre compte en banque. Voyez ? Vous saisissez ? Vous saisissez ?

Les organisations sont quelque chose qui devrait concerner un scientologue de très près étant donné le fait que les organisations ne savent pas ce que les organisations sont ou comment gérer les organisations – elles se mettent à exister seulement. Une organisation dit : « Nous allons organiser maintenant », et elle établit une voie hiérarchique, et elle utilise cela pour ligne de communication et immédiatement vous savez, eh bien, *boum !* Ou tout le monde est dans la confusion, tellement dans la confusion que personne n'ose tuer l'organisation (c'est habituellement comme cela qu'elles survivent) ou l'organisation se suicide simplement. Parce qu'elle utilise sa ligne de communication... *en guise de* ligne de communication, sa voie hiérarchique. La voie du général jusqu'au simple soldat est utilisée comme ligne de communication.

Cela est manifestement arrivé récemment à une très grande compagnie de magnétophones électroniques en Amérique, une des meilleures, car elle perd tous ses bons éléments. Quand une grosse organisation commence à perdre tous ses bons éléments, alors vous pouvez être sûr qu'il y a quelque chose qui ne va pas avec son système de communication. Cela veut dire que ces gens ne peuvent pas faire fonctionner l'organisation et ses systèmes de communication, pour leur permettre de continuer à un bon niveau productif.

Une organisation est un servomécanisme pour le « faire » des individus. Bon, je vous ai déjà dit ce qu'est une organisation. Une organisation est un groupe de terminaux et de lignes de communication associés avec un but commun. C'est ça, une organisation. Parfait. Je vous ai parlé de cela pendant une heure entière, n'est-ce pas ?

Auditoire : Oui.

C'est un fait.

Eh bien, il y a quelque chose de très particulier : une organisation ne fait jamais rien. Jamais. Elle ne peut pas se blesser. Elle ne peut pas saigner. Elle ne peut pas penser. Elle ne peut pas agir. C'est le postulat d'un but qui est là avec des terminaux de communication et des lignes de communication, et c'est une organisation dans sa totalité. Nous devons diriger sur elle quelque chose de vivant avant qu'elle ne *paraisse* faire quoi que ce soit. Mais l'organisation ne fait en réalité jamais rien – jamais. Jamais elle n'accomplit une seconde d'un travail.

Tout ce qu'une organisation peut faire est d'assister et de faciliter le « faire » de ces personnes qui souhaitent faire des choses. C'est tout ce qu'une organisation peut faire. Elle peut vous aider dans votre « faire ».

C'est pourquoi, une organisation, très précisément, est un servomécanisme pour le « faire » des personnes. Bon, que voulez-vous dire par « servomécanisme » ? Cela veut dire un mécanisme qui sert, entretient ou aide quelque chose. C'est tout ce que c'est ; un servomécanisme. Si ce n'est pas un servomécanisme, cela devient une sorte de monstre, une sorte de monstre spécial car le monstre ne fait jamais rien, à part interrompre la volonté et le « faire » et le travail d'êtres humains. Quand une organisation devient un monstre, elle a cessé d'assister le « faire » de la personne et a commencé à bloquer le « faire » de la personne, et alors cette organisation est un monstre. C'est apparemment quelque chose qui existe qui tue les gens.

Une organisation mauvaise pourrait en fait massacrer tout le monde dans ses rangs. Mais que voyons-nous là ? Nous voyons seulement que l'ignorance de l'organisation est ce qui massacre les gens dans leurs rangs. Car l'organisation elle-même ne peut jamais rien *faire*, alors la tentative de « faire » va

tellement de travers sur les lignes de l'organisation qu'elles réussissent à mettre à plat toutes les parties de l'organisation. Vous me suivez ? C'est quelque chose que l'homme n'a jamais appris, et c'est une des raisons pour lesquelles je vous ai parlé de l'organisation. L'homme n'a jamais appris ceci. Il n'a jamais appris qu'une organisation ne peut pas faire. Il n'a jamais appris qu'elle ne peut pas saigner. Elle ne souffre pas. Elle ne peut pas être punie. Il n'y a rien là pour recevoir ou prendre connaissance de la punition.

Et quand vous regardez ce qu'est une organisation, vous trouvez que c'est une série de lignes de communication et de terminaux associés avec un but commun. Que dire de ces terminaux ? Non, un terminal n'est jamais un corps, et c'est une erreur fantastique qui est faite par 99 % des gens dans les organisations. Ils se considèrent *eux-mêmes* comme des terminaux. Ils existent comme terminaux seulement quand ils n'ont pas de moyens adéquats de communication. Je vous ai déjà parlé de cela. J'ai dit que cela happe le corps : ils utilisent le corps comme un terminal.

Eh bien, regardons ce principe général de l'organisation, et prenons une personne qui essaie de faire quelque chose. Tout ce qu'elle essaie de faire, peut-être, est de livrer quelques boîtes d'écrous et de boulons de A à B et d'obtenir un reçu en échange. C'est tout ce qu'elle a à faire. Maintenant, elle est un terminal connu sous le nom de « service d'expédition ». Elle doit rester plantée là s'il n'y a pas de terminal réel. Il n'y a rien pour recevoir la communication en son absence, elle est par conséquent liée à cela. S'il y a un moyen pour que les gens puissent écrire quelque chose sur un bout de papier et le déposer là dans une corbeille, alors nous avons réellement un terminal. C'est une corbeille ou bien le dossier dans la corbeille est le terminal. On peut arriver jusqu'à la personne. C'est pourquoi,

elle n'est pas immédiatement collée à ce terminal. Et elle a reçu l'ordre d'expédier deux boîtes d'écrous et de boulons là-bas au service d'assemblage. Maintenant, elle doit se les procurer auprès des gens qui rangent toutes les pièces de rechange et les choses comme ça. C'est une action très simple. Rien de compliqué.

Elle appelle, elle téléphone, elle écrit, en d'autres mots, elle signale un envoi au magasin et dit : « Boîtes de boulons et d'écrous, s'il vous plaît. » Elle agit alors comme une particule de communication : elle les prend. Elle marche jusqu'à l'enceinte d'assemblage. Elle les pose. Elle dit : « Donnez-moi un reçu » Elle revient à l'endroit où elle travaille habituellement pour voir s'il n'y a rien d'autre dans sa corbeille. N'est-ce pas un arrangement simple ? Rien de compliqué.

Regardons comment une organisation pourrait la flanquer par terre :

Il n'existe pas la moindre ligne de communication qui aboutisse à M. Jones, qui est censé livrer ces boulons et ces écrous – pas de lignes de communication. Tout d'un coup, un avis de licenciement apparaît devant son visage qui dit : « Vous êtes renvoyé ! » Pourquoi vous êtes renvoyé ? « Eh bien, vous êtes renvoyé parce que vous n'avez pas livré les boulons et les écrous. » « Quels boulons et écrous ? » La situation la plus élémentaire du monde. Il n'en a jamais entendu parler. Pourquoi n'en a-t-il jamais entendu parler ? Parce qu'il n'y avait pas d'organisation là, ou l'organisation qui était là n'était pas du tout en fait une bonne organisation. Les messages, les appels, les commandes, tout ce qui sert à se procurer des écrous et des boulons, est allé ailleurs. C'est allé à la manufacture des bleus photographiques ou je ne sais où.

Vous voyez, voici comment cela marcherait. Le garçon de bureau passe et il dit : « Oh ! Je vais vers le comptoir d'approvisionnement et je vais prendre cela avec moi. » Il le voit sur le bureau de quelqu'un. Et il marche jusqu'à l'endroit où on fait les bleus photographiques. Et il ne fait pas attention, et il pose simplement tout un tas d'affaires, et parmi elles, il y en a qui appartiennent en fait à la section d'ingénierie. Il pose aussi cela sur ce bureau. Quelques messages ont déraillé.

Eh bien, la plupart des organisations se spécialisent seulement dans des méthodes pour faire égarer les messages. La seule chose qu'elles veulent vraiment faire est d'introduire plus d'intermédiaires sur la ligne. Elles essaient d'introduire plus d'intermédiaires. Si elles trouvent un embouteillage hiérarchique quelque part, elles suivent un principe exact.

Maintenant, vous croyez que c'est seulement une pointe d'humour ou une blague, mais ce n'est pas le cas.

C'est en fait une règle qui est suivie par de mauvaises organisations – par les gens qui les gèrent. C'est une règle qu'ils suivent tout aussi méticuleusement et tout aussi soigneusement que Newton suivait ses trois lois, vraies ou fausses. C'est-à-dire, chaque fois que vous avez une difficulté de communication, vous ajoutez des gens. Si quelque chose n'arrive pas, vous ajoutez des gens. Si vous n'arrivez pas à faire faire le travail, vous ajoutez des gens. C'est tout ce qu'ils savent. C'est une sorte de *beuh-euh*. Juste ajouter d'autres personnes.

« Quoi ? Vous voulez dire que vous n'arrivez pas à obtenir ces boulons et ces écrous de ce bureau jusqu'à ce bureau. Embauchez plus de préposés à l'expédition. »

Eh ! Attendez un instant ! *Une* personne ne pouvait pas recevoir des messages, vous pensez que trois de plus le pourront ?

Oh non ! Mais ils peuvent certainement se passer les messages entre eux pour augmenter la confusion jusqu'à un degré tel que personne ne prendra plus jamais la responsabilité d'expédier quoi que ce soit. Et le remède des hommes de l'organisation en charge de cette organisation était, dans les temps antédiluviens, d'ajouter d'autres personnes à ce bureau. Voyez, une personne ne pouvait pas faire le travail, aussi ils en ajoutaient trois. Les quatre hommes maintenant ne peuvent pas faire le travail, alors maintenant on va en ajouter dix. Voyez, je veux dire, c'est la règle qu'ils suivent.

Cela dit, vous devriez surveiller cela soigneusement quand vous observez autour de vous. Vous verrez le personnel d'une mauvaise organisation croître hors de proportion avec leur croissance économique.

Vous voyez cela ? Leurs affaires n'augmentent pas, mais ils continuent d'ajouter du personnel. Qu'est-ce qui ne va pas avec cette organisation ?

Eh bien, deux choses pourraient ne pas aller : l'une est votre affaire et l'autre est votre tâche de dire aux gens ce que sont les organisations. Les gens qui constituent cette organisation n'ont pas un quelconque « faire » les concernant. Cela ne remédie pas à leur « non-faire » d'ajouter plus de gens.

L'autre chose qui pourrait ne pas aller est que l'organisation elle-même n'a pas de terminaux et de lignes de communication. Elle ne peut pas communiquer en son sein.

Je vais vous donner un exemple montrant comment une mauvaise communication, etc., se produit. Voici Martin. Il est renvoyé pour n'avoir pas livré quelque chose. On explique très rarement aux membres de l'organisation en général ce qui est arrivé au préposé à l'expédition. Ils pensent que quelque chose de mauvais s'est passé. La direction ne prend jamais la peine d'informer quelqu'un. Elle dit : « Ça ne regarde personne. » Vous savez, « Nous protégeons le gars. » Ainsi les gens commencent à penser qu'il a dévalisé une banque ou qu'il a un casier judiciaire ou quelque chose de vraiment mauvais ou, inversement, que la direction est simplement arbitraire, vous voyez ? C'est très perturbant.

En fait, la direction a considéré qu'elle avait une raison pour renvoyer Martin et elle n'a jamais diffusé cette raison. C'est pourquoi, l'organisation n'est jamais capable de se manifester en tant qu'individus et de dire : « De quoi parlez-vous – les deux boîtes de boulons et d'écrous n'ont pas été livrées ? Je suis là depuis trois jours avec cette communication sur mon bureau, à me demander où elle était censée aller ! Pourquoi renvoyer Martin pour ça ? » En d'autres mots, quelqu'un pourrait parler, quelqu'un pourrait communiquer.

Il y a deux choses punies dans cet univers : l'une est d'être là, et l'autre est de communiquer. Ce sont les deux seuls crimes qui existent, je vous l'assure. Les deux seuls : un est d'être là et l'autre est de communiquer.

Ils sont en fait liés l'un à l'autre. Le fait d'être là est annoncé par le fait de communiquer. Vous saisissez ? Mais ce sont les deux choses qui sont punies. Ainsi des gens entendent des gens en train de communiquer et ils disent : « Exécutez-les ! » Si quelqu'un remarque que quelqu'un est présent, il dit : « Circulez ! » Vous saisissez ?

Ainsi, en dépit des beautés du tableau de classification des éléments, on pourrait dire que cet univers est contre l'organisation, car l'organisation est composée entièrement du fait d'être là et du fait de communiquer.

Eh bien, comment est-ce qu'une organisation pourrait avoir un univers entier contre elle ? Oh ! C'est très facile, très facile ! Vous devez simplement remplir – tous ces postes dans l'organisation – avec beaucoup de gens qui ont déjà totalement succombé aux contraintes et à la dureté de cet univers. C'est tout ce que vous auriez à faire : trouver un groupe de gens qui se sont déjà effondrés et qui ont complètement happé les terminaux avec l'univers physique, et les laisser se comporter d'une façon chaotique. Alors *ils* prendraient n'importe quel plan ou modèle organisationnel et le morcelleraient, l'embrouilleraient et l'annihilerait à une telle vitesse que vous n'auriez plus d'organisation même si vous en aviez une parfaite au début. Vous voyez cela ?

Alors nous obtenons cette chose qui concerne le plus intimement le scientologue. Une organisation est la chose la plus facile au monde à concevoir. C'est la chose la plus facile au monde à comprendre, pour autant que vous compreniez qu'*elle* est simplement une collection de terminaux et de lignes de communication associées avec un but commun. Très facile à comprendre. Rien de compliqué. Vous pouvez concevoir une organisation, *tac !* en un instant. Jusqu'à ce que nous nous heurtions à cet autre fait : une organisation, dans ce cas, n'existerait jamais autrement que comme une collection d'individus. Si vous avez une organisation *parfaite* et une collection d'individus – vous voyez, une organisation parfaite et puis juste une collection d'individus – le « faire » de ces individus embrouillerait ou perturberait l'organisation dans la mesure où ces personnes ne pourraient pas simplement faire. Si

elles ne pouvaient pas faire, alors l'organisation elle-même en serait perturbée. Vous comprenez ?

Ainsi toutes les organisations sur terre sont composées de personnes... d'individus. Il n'y a pas un duo ou un trio dans tout le tralala. Nous entendons parler de cliques dans l'organisation. Nous entendons parler de quatre ou cinq personnes qui font plutôt marcher les choses là-bas dans l'atelier d'usinage. Nous entendons parler des quatre ou cinq personnes qui font plutôt marcher les choses dans l'aile gauche de la prison. Nous entendons parler de ces cliques et nous pensons que ces groupes ne sont pas des individus mais qu'ils agissent en groupe. Eh bien, nous savons déjà qu'un groupe peut d'une certaine façon gagner un certain esprit. Nous savons cela. Les groupes sont très difficiles à éliminer.

Mais en fin de compte, c'est vous, dans votre approche des organisations, des gouvernements, des groupes de personnes, quels qu'ils soient, qui devez vous rappeler que ces groupes de personnes sont composés d'individus et que l'on peut remédier au ton général du groupe par un changement du ton des individus dans le groupe.

Le « gouvernement des États-Unis », ça n'existe pas. Le « gouvernement britannique » ça n'existe pas. *Il* n'y a rien de tel, si par gouvernement vous voulez dire une chose vivante, qui agit, dotée de volonté, qui peut recevoir, qui peut envoyer. Il n'y a rien de tel. C'est un tas d'individus et peu importe combien de Constitutions, combien de Grandes Chartes, combien de droits coutumiers vous avez conçus, peu importerait le nombre de règles et de lois que vous aviez sur les lignes de communication, si l'individu occupant ces terminaux et utilisant ces terminaux et ces lignes était lui-même incapable de maintenir les lignes et les terminaux en ordre et distincts les uns des autres, et était lui-

même inapte au faire. Nous en arrivons à ce fait sur les organisations. Les organisations existent, si elles ont un quelconque but général, elles existent ou pourraient exister seulement pour assister leur propre direction ou le faire des gens.

Vous pourriez avoir une organisation qui existerait seulement pour exister. Vous pourriez avoir cela. Elle pourrait exister seulement pour se gérer elle-même. Vous savez, une sorte de chose où chacun lave le linge sale de l'autre, vous savez ? Le but final de cela étant d'avoir une organisation. C'est possible. Beaucoup d'enfants ont des bandes seulement pour avoir des bandes, pas pour faire quelque chose. C'est tout à fait intéressant. Ils ont là une organisation.

Mais quand l'organisation elle-même a un but qui lui est extérieur, alors sa seule raison d'être, la seule excuse qu'elle aurait d'exister, serait d'assister le « faire » des individus en son sein. Et si une organisation ne peut pas assister le « faire » des individus en son sein, alors elle ferait mieux de ne pas exister du tout, car elle va entraver le « faire » des individus en son sein.

Quand vous avez un grand nombre de personnes sous un de ces parapluies appelé administration (régionale, communale, nationale, peu importe), vous êtes témoin d'un phénomène étrange, très étrange : les gens regardent cette chose appelée gouvernement, organisation, groupe ou club... ils regardent cette chose, ils disent : « L'organisation a fait ceci. L'organisation a fait cela. » De cette façon, l'organisation est seulement un écran pour les hommes peureux dont le « faire » est très pauvre. Personne là ne se lève et n'ose être là. Ils disent : « L'organisation. Le gouvernement a fait cela. Le gouvernement pense que... » Tu parles ! Jamais un gouvernement n'a fait une seule chose dans toute l'histoire du monde. C'est quelqu'un qui

l'a fait. Quelqu'un en coopération avec d'autres personnes l'a fait. C'est lui seulement qui l'a fait. Et il a utilisé un jeu de lignes de communication et de terminaux qu'on appelle gouvernement, mais c'est lui qui l'a fait.

Si vous cherchez la cause fondamentale dans une société, ses contraintes ou ses difficultés économiques ou juridiques, pour l'amour du ciel ne vous laissez jamais abuser en regardant cette chose immense, inexistante, appelée gouvernement. Ne la regardez jamais comme étant la cause de quoi que ce soit, parce que vous assignez une cause incorrecte. C'est une cause incorrecte et vous allez vous retrouver avec un enchaînement de mauvaise logique, parce que vous n'êtes pas parti de la cause et par conséquent, vous n'aurez pas de distance ou d'effet. Vous dites : « C'est le gouvernement. » Tu parles ! Il n'a jamais rien fait de tel.

C'est quelque chose que vous devez savoir si jamais vous voulez conseiller une entreprise ou un groupe et le remettre sur pied. Si vous voulez faire ça un jour, vous devrez savoir cela. Je ne suis pas en train de maudire les gouvernements. En fait, il y a eu de bons gouvernements sur la terre parce qu'il y a eu des hommes bons sur la terre. Et quand il y a de mauvais gouvernements sur la terre, il y a des hommes mauvais sur la terre, et j'ai fait le tour de la question.

Quand vous vous occupez directement, sans intermédiaire et de près d'une entreprise (et d'ailleurs, les scientologues de nos jours s'occupent de plus en plus d'entreprises), alors nous ne devons jamais faire l'erreur de croire un seul instant que l'entreprise existe en tant qu'entité vivante, de chair et de sang, parce qu'il y aura là quelque chose que nous nous sentirons obligés d'auditer mais hors de notre atteinte, et nous sommes

donc face à une menace cachée d'une sorte ou d'une autre, nous sommes face à une influence cachée.

Nous disons : « Eh bien, la société Salisbury » – avec quelle facilité nous prononçons cela – « la société Salisbury me demande d'auditer ses employés. » Vous avez émis là un énoncé humain courant. Mais parce que c'est une erreur humaine courante, vous ne serez jamais capable d'y arriver. « Il y a des gens dans la société Salisbury qui veulent de l'audition. » Voilà l'énoncé correct.

La société Salisbury elle-même ne pourrait jamais être auditée, jamais. L'idée individuelle de la forme que la communication devrait prendre ou ne pas prendre, par contre, peut être auditée. La société Salisbury ne fera ou ne sera jamais rien. Elle assiste ou contrecarre le « faire » des individus dans le périmètre de ses lignes de comm et de ses terminaux. Et c'est tout ce qu'elle fait si elle *fait* quelque chose.

Ses lignes de communication et ses terminaux seront aussi bons que les gens leur permettront de l'être et ils seront aussi mauvais, et aussi meurtriers, que les gens insisteront pour qu'ils le soient. Ainsi, vous voyez un tas de lignes de communication et vous les voyez tout embrouillées et ainsi de suite, ne pensez pas qu'un gars brillant dans la société ne puisse pas établir plus de lignes de communication et de terminaux. Il peut les concevoir par... oh ! je ne sais pas. Parfois vous en doutez quand vous glissez soudain un papier sous les mains d'un cadre et dites : « Voilà. Dessinez-moi un plan de votre propre service de secrétariat. »

Et il dit : « Que voulez-vous dire ?

– Dessinez les lignes de communication que vous utilisez tous les jours. »

Et il a un retard de communication de deux heures et demie. Il mâche le crayon, la langue bombant la joue. Il fronce les sourcils. « Voyons voir. J'écris une lettre... Non, je n'écris pas vraiment la lettre. Maintenant, voyons. La lettre arrive ici. Eh bien, la lettre arrive ici. Je reçois une lettre. Eh bien, c'est facile. Je reçois une lettre. Je lui réponds. C'est ma ligne de communication. »

Vous dites : « Non. Non. Non. Allons. Allons. Seulement où va cette chose ?

– Quelle chose ?

– La lettre.

– Chose ? Vous voulez dire une lettre. Eh bien, c'est un tas de trucs qui dit quelque chose.

– Oh ! D'accord. Eh bien, qu'est-ce qu'une lettre ? » Dites donc ! Le gars vous dira que c'est n'importe quoi. Il dira que c'est une communication. Ce qui revient à éviter la question. Il découvrira finalement qu'une lettre est un morceau de papier avec des mots dessus. Mais cela va lui échapper, en particulier pour un cadre d'entreprise, pendant des heures. Qu'est-ce qu'une lettre ? Il ne sera pas capable de le dire. Qu'est-ce que cette chose ? Vous pouvez en tenir une et l'agiter sous son nez. Je l'ai fait. Je disais : « Quelle est cette chose ? » Il dit : « C'est une communication ! De quoi parlez-vous ? Celle-là en particulier est une demande pour dix-huit boîtes d'une chose quelconque » Et vous dites : « Bien. Bien. Qu'est-ce qu'une lettre ? » Vous savez ?

Et il dit finalement – après que vous l'avez tourmenté et harcelé pendant une longue période – il admet finalement que c'est une chose ; c'est un morceau de papier avec quelques mots dessus.

Et ayant réalisé qu'une particule de communication était une particule, que cela avait une masse, que cela pouvait traverser l'espace et les distances, nous disons : « Maintenant, travaillons sur le sujet de la destination de vos lignes de communication, et de leur origine. » Et ça, elles se terminent à la porte de son bureau privé ! Elles ne vont jamais jusqu'à sa secrétaire. Elles n'arrivent jamais là-bas. Elles sont portées là-bas d'une façon ou d'une autre, ou quelque chose de ce genre. Mais quand il traite une de ces choses, il n'a pas vraiment l'idée que cela va quelque part. Cela disparaît en quelque sorte magiquement de son cerveau et apparaît dans le cerveau de quelqu'un d'autre d'une façon ou d'une autre, et si cela ne se fait pas très magiquement, il devient très perturbé. Il ne peut tolérer aucun retard de la communication. Il ne peut pas accorder de temps pour que sa communication, sa lettre ici, passe entre quelques mains, soit transcrite, passe entre quelques mains et apparaisse sur le bureau d'une autre personne et soit mise dans une fente et lue plus tard. Il ne peut pas accorder cela.

Ainsi vous découvrez que ces gars se préoccupent surtout d'embouteiller leurs propres lignes. Ils écrivent la lettre le jeudi – jeudi soir habituellement, très tard. La fille arrive. Elle a déjà un embouteillage, ainsi elle tape cette lettre aussitôt qu'elle le peut, autour de 11:30 ou quelque chose comme ça. Elle la met dans une enveloppe. Le préposé au courrier passe et la prend et elle va chez quelqu'un de l'autre côté. Mais tiens, surprise ! c'était vendredi et les bureaux sont fermés le samedi. Et le lundi, cet autre gars la lit à son bureau et ainsi de suite. Cela serait optimum, vous voyez ? Et alors il y répond d'une certaine façon et elle retourne sur cette ligne de communication. Le lundi après-midi notre cadre dit : « Voyons. C'était jeudi dernier déjà quand je voulais savoir ce qui est arrivé à Martin.

Hum ! – Hum ! – rr-rrr ! Je vais devoir l'appeler au téléphone », voyez ? Alors, il dit : « En référence à la... Hé ! Martin ! » au téléphone : « En référence à la lettre que je vous ai écrite.

– Quelle lettre ? »

Maintenant, je ne sais pas pourquoi, mais à ce moment-là ils cherchent toujours la lettre. Après avoir monopolisé toutes les lignes de téléphone, la secrétaire de Martin ainsi que sa propre secrétaire et avoir accaparé tout le monde et détourné tout le monde de son travail et finalement avoir été convaincu de ne pas avoir encore de réponse, Martin lui a dit qu'il lui répondrait demain. Il a réussi à tout monopoliser. C'est gagné, voyez ?

Quelqu'un essaie de bousculer, de pousser et d'écraser, non pas son travail, il essaie de punir la ligne elle-même. Vous saisissez ? Vous verrez que la plupart des cadres sont dans cette condition. Les lignes elles-mêmes n'existent pas pour les servir, elles existent pour être malmenées. Alors vous vous demandez pourquoi tout le monde dans l'usine ne peut rien découvrir. Tout est sur le bureau du cadre habituellement. C'est quelque part sans réponse. Il avait toutes les informations.

J'ai rencontré quelques-uns des hommes les plus remarquablement, magnifiquement efficaces. Bon sang, ces gars pouvaient vous dire à tout moment quels étaient les chiffres de la production, où elle était, comment elle était, *bim ! bam !* Oh ! Bon sang ! Du pur génie, voyez ? Et tous les gens à trois mètres de ce bureau ne savaient rien, et pourtant ils étaient supposés agir, et on attendait d'eux qu'ils fonctionnent.

Un cas notable, un cas fantastique, gérait une organisation de vente de surplus du gouvernement. Il achetait des surplus du gouvernement et il les revendait. Il avait un personnel de quinze vendeurs. Il recevait lui-même toutes les

listes du matériel qu'il possédait maintenant. Vous voyez, il les achetait par téléphone.

Il prenait ces listes. Puis il appelait ses propres clients potentiels. Il leur vendait. Mais pendant ce temps, la communication de routine avait distribué les listes à ses vendeurs et ils étaient dehors à se casser la tête à essayer de vendre les choses qui avaient déjà été vendues. Et il se calait dans son siège pour dire : « Vous voyez à quel point je suis meilleur que n'importe quel autre vendeur ici, vous savez ? Mon résultat de vente est très élevé et le vôtre est très bas. Quel est votre problème, les gars ? »

Eh bien, le plus drôle, est que chacun de ces vendeurs *savait* quel était leur problème : lui. Peut-être qu'il se leurrait, mais il ne les abusait pas eux. Ils savaient ce que faisait le patron. Et ils savaient – d'une façon vague – que celui-ci n'était peut-être pas conscient de ce fait. Il ne laissait personne avoir des informations où que ce soit dans la boîte. Personne ne pouvait découvrir quelque chose – secret.

En d'autres mots, voilà un individu qui arrêtrait toutes les lignes de comm sur lesquelles il pouvait mettre la main. Il les arrêtrait. Lui-même agissait. Il était un cas de « je dois le faire moi-même ». Il ne pouvait pas laisser un autre faire quoi que ce soit n'importe où dans le monde. Et l'organisation de cet homme était chaotique, si vous voulez appeler cela une organisation.

Et un jour il a fait faillite. Et il n'a jamais pu comprendre pourquoi ces vendeurs n'étaient pas allés vendre les trucs pour lui. Ils savaient que chaque fois qu'ils avaient un vieux bateau d'occasion, ou quelque chose de cette sorte, eh bien, ils savaient que s'ils avaient un acheteur pour cela, cela aurait été vendu le jour d'avant et on ne leur aurait jamais dit. Ainsi n'osaient-ils pas vendre quoi que ce soit. Ils n'osaient tout bonnement pas

vendre. En d'autres mots, il avait réussi à couper tous leurs « faires » en coupant les lignes de communication qui auraient pu assister ces « faires ». Vous saisissez ?

Voilà comment on démolit les organisations. C'est comme cela qu'on les met dans l'état où elles sont. Mais une organisation n'est rien d'autre qu'une série de lignes de communication et de terminaux, ainsi qu'est-ce qui est démolit ? Les lignes de communication et les terminaux. C'est tout ce qu'il ya là à démolir, aussi c'est tout ce que l'on démolit.

Quand vous prenez la responsabilité d'un groupe, alors, étant donné le fait que tout le monde peut imaginer une organisation, vous perdriez votre temps à dessiner un superbe schéma de communication de ce point-ci à ce point-là et ainsi de suite. Vous perdriez vraiment votre temps. Ça n'a pas de sens, au-delà de ce point : les gens qui sont habitués à cette activité peuvent vous fournir des données des deux côtés, et vous, parce que vous entendez les deux côtés de l'histoire, pouvez agir comme un médiateur. Et cela semble être une idée vraiment brillante – l'idée que Joe vous a donnée et l'idée que Bill vous a donnée, vous voyez ? Vous les rassemblez dans l'idée qui va obtenir l'accord, et les deux disent :

« Vous êtes vraiment brillant, Monsieur le scientologue. C'est gagné. Vous avez absolument raison. Voyez, je veux dire que c'est une bonne idée. C'est une idée fantastique que vous avez imaginée. » Qui l'a imaginée ? Ils l'ont imaginée. Mais ils ont imaginé une idée qui était dans le périmètre de leur aptitude à être d'accord avec la communication. Voyez, c'est l'idée qu'ils ont imaginée, et vous devez prêter attention à cela.

Vous devez, alors, soit imaginer soit être d'accord avec ce qu'ils considéreront comme étant la communication – à ce moment ils communiqueront selon ce schéma – ou vous devez

changer leur niveau d'acceptation de la communication et j'ai bien peur qu'il n'y ait pas d'autres réponses.

Vous ne pouvez pas avoir un soldat debout à côté de chaque bureau du gouvernement disant : « Communiquez. » D'une façon ou d'une autre, ils ficheraient en l'air sa réserve de balles.

Nous avons ici, alors, cette chose étrange à savoir que vous pourriez amener les gens à être d'accord sur des données, d'accord sur une organisation, d'accord sur des schémas de données, des schémas de logique. Vous pourriez amener les gens à être d'accord là-dessus. Mais le leur enfoncer dans la tête et leur dire : « Vous ne devez pas penser à cela maintenant. Cela n'est plus porté à votre attention. C'est pour que vous l'acceptiez et le mémorisiez. » *Ouah !* Ils ne communiqueront pas avec cela et ils ne feront rien.

Je n'avais pas l'intention de décrire par accident l'éducation à l'université telle qu'elle existe aujourd'hui. Je n'ai pas voulu cela. Je veux dire, je suis désolé. Je continue de tomber là-dessus, pourtant, de temps en temps.

Vous ne pourriez en fait pas demander à quelqu'un de faire quoi que ce soit si vous insistiez sur votre évaluation de la communication, comme étant la chose que *lui* doit suivre. Voyez-vous ? Vous ne pouvez pas leur faire faire quoi que ce soit. Si vous prenez *votre* idée à vous de la communication – voyez, votre idée de ce qu'est une bonne communication ici – et que vous insistez alors pour qu'il l'accepte directement et comme ça... Il devrait être dans une forme formidable. Si vous lui donniez une définition de Scientologie, définition de la communication – vous avez dit « c'est ça » – il pourrait regarder les parties qui la composent, mais il ne pourrait pas les assembler. Ce n'est pas *son* idée à lui de la communication. Il

sait ce qu'est la communication, c'est « Hein ! » C'est ça, la communication. Que faites-vous quand vous recevez une lettre, vous dites : « *Hum !* » Que faites-vous quand vous voulez saluer quelqu'un d'un salut ? Vous savez, vous le saluez dans la rue, vous dites : « Hein ! » Que faites-vous quand vous voulez vendre quelque chose ? J'ai peur que ce soit aussi : « Hein ! » Et on se demande pourquoi ce n'est pas un bon vendeur.

Non, je crains que nous ayons à discuter avec lui du sujet de la communication très directement et nous devrions dire « Qu'est-ce qu'une lettre ? » Jusqu'à ce qu'il trouve une définition en lui-même qui vous dise, et en même temps lui dise, ce qu'est cette lettre, il ne bougera pas de là. Vous voyez cela ? Il ne va nulle part parce que vous n'avez pas trouvé un niveau d'accès au cas. Il n'y a pas de niveau d'accès au cas à moins que vous n'avez une communication qui soit une communication : il comprend que c'est une communication, et en comprenant que c'est une communication, il l'accepte alors comme communication. Voyez-vous ?

Maintenant, si, par l'audition, vous conduisez les gens seulement à une compréhension de la communication... Après tout, vous en avez les définitions de base. Si vous en avez les définitions de base, si vous passez sur chacune de ces définitions... prenons tout un groupe d'hommes d'affaires, voyez, tout un groupe d'hommes d'affaires.

Nous prenons la définition la plus longue, la plus ardue de la communication que nous ayons. Vous savez, celle avec cause, distance, effet, et attention et intention et tout le reste – duplication – nous prenons toutes ces parties et nous les empi-lons toutes laborieusement là-bas, voyez ? Et nous prenons la première au sommet et nous disons : « Eh bien, qu'est-ce que

c'est ? Quelle est cette chose appelée attention ? Qu'est-ce que l'attention ? Oh vous, Martin là-bas, qu'est-ce que l'attention ? »

Oh ! Bon, Martin dira : « L'attention. L'attention est quelque chose que les gens demandent de vous. »

Et vous direz aux autres : « Eh bien, qu'en pensent les autres ? Vous pensez que c'est ça l'attention ? »

Enfin, vous arriveriez à leur faire définir, à leur propre satisfaction, ce que tous ces mots signifient. Vous arriveriez à les leur faire définir aussi bien que vous pourriez les leur faire définir, et je déteste vous dire ça, mais si c'est un groupe d'hommes d'affaires qui ont une manie forcée de communiquer tout le temps, les définitions qu'ils vous donnent, après des heures, seront encore loin d'être satisfaisantes. Elles seront toujours quelque chose de vraiment dingue, quelque chose que vous ne voulez pas du tout. Mais ils sont d'accord que c'est ça, et ainsi de suite alors vous dites que c'est bien. Vous prenez la suivante, et vous les faites toutes.

De combien de soirées d'entraînement pensez-vous qu'un groupe comme celui-là aurait besoin, hein ? Tout ce que vous avez fait a été de prendre la plus ardue, la plus longue formule de communication que nous ayons et d'en prendre chaque partie séparément et de demander ce que c'est. Mais le plus drôle ici, c'est que vous vous retrouveriez avec des gens qui, de loin, pourraient former et soutenir une organisation qui assisterait leur « faire ». Car quand ils vont découvrir qu'ils peuvent communiquer, ils sont susceptibles d'être disposés à apparaître. Dès qu'ils apparaissent, ils sont disposés à être des terminaux. Aussitôt qu'ils sont d'accord pour être des terminaux, alors, ils sont parfaitement disposés à avoir des terminaux, à confronter des terminaux et à travailler avec des

terminaux. Et alors vous auriez une organisation. Vous me suivez ?

Afin de réformer le gouvernement des États-Unis – un projet formidable, que je vous recommande de ne *jamais* tenter, ne tentez jamais cela. Ne pensez pas que cela consiste à aller au Congrès et à faire du battage pour qu'on vote un tas de nouvelles lois. Cela n'a rien à voir avec cela ! Cela n'a absolument rien à voir avec cela, pas un seul instant. Tout ce que toutes ces lois nouvelles feront sera d'introduire des arbitraires nouveaux qui causeront une nouvelle confusion supplémentaire. C'est tout. Parce que vous apportez à une grande organisation mauvaise, beaucoup d'autres façons d'arrêter, et bon sang, c'est déjà dans un arrêt inversé. Cela peut arrêter tout le monde.

Maintenant, l'esprit gai, héroïque du jeune sous-lieutenant qui entre dans l'armée est une vue touchante.

Je vois souvent quelqu'un avec des barrettes à l'épaule ou quelque chose de ce style – des barrettes dorées toutes neuves. C'est magnifique. C'est un spectacle touchant. Je pense : « Eh bien, en voilà un autre », vous savez ? Il va entrer là-bas et il va vouloir changer ceci et il va vouloir changer cela, et il veut faire ceci et il veut faire cela Et il pense que c'est la chose qu'il devrait faire. Et il regarde et trouve que ses troupes ont mauvais moral et sont en mauvaise condition et il veut améliorer un petit peu leur sort et il veut donner forme à cela, etc. Et il n'y a pas de mécanisme là pour assister son «faire ». le moins du monde. Il n'a aucune ligne de communication pour assister son « faire ».

Laissez-le seulement essayer d'adresser quelque chose au commandant. *Ah !* Le commandant, (c'est un exemple très pertinent). Laissez-le tenter de recevoir quelque chose de l'état-

major. Les lignes de communication sont la voie hiérarchique, ainsi sont-elles toutes interdites. Que fait une voie hiérarchique dans une grande organisation ? Elle interdit. Vous voyez ? Quel est l'ordre normal ? C'est d'interdire. « Non, vous ne pouvez pas. » Ainsi, si c'est la ligne de communication, qu'avez-vous sur les lignes de comm ? Interdiction. Eh bien, après un certain temps, ils interdisent la ligne de comm.

Avez-vous déjà vu une personne mêlée à un gouvernement être dans un état d'activité beaucoup plus élevé après ? Réfléchissez-y un moment. Avez-vous jamais vu une personne mêlée à un gouvernement qui en soit ressorti dans un bien meilleur état d'ambition et d'action, hum ? Eh bien, il faudrait qu'ils reçoivent beaucoup de processing pour y arriver s'ils y arrivent un jour, parce que les lignes ne sont pas là pour servir l'individu. L'individu est là pour servir les lignes. Vous saisissez le point de vue inverse ? Et ainsi le « faire » de l'individu est négligé. Et si vous négligez le « faire » de l'individu, vous allez tout rendre très horrible par la suite, car il y aura beaucoup de corps alentour et ils ne bougeront pas.

La guerre n'est pas un symptôme de la colère des gens. Les gouvernements poursuivent un cycle routinier et régulier qui passe par la plus totale destruction à des intervalles relativement réguliers. Leurs propres lignes organisationnelles se mettent à interdire, et leurs propres lois interdisent de tuer les autres gars dans l'armée, ainsi quelqu'un dans l'armée doit tuer quelqu'un, et ils vont trouver un ennemi pour lui faire la peau. Je ne pense pas que cela ait quoi que ce soit à voir avec la situation internationale. Je ne pense pas qu'il existe même une relation entre la guerre et la politique. Je pense que la guerre est un état de démence qui se produit quand une mauvaise organisation tombe dans une anxiété complète, et nous obtenons alors une condition de guerre.

Maintenant, où trouveriez-vous une organisation qui assisterait le « faire » des gens ? Eh bien, cela devrait être parmi les gens qui font. Et ces gens, alors qu'ils font, doivent être capables de tolérer la communication. Alors que serait une bonne organisation pour laquelle travailler ? Ce serait une organisation qui tolérerait la communication. Et pour laquelle il ne serait pas trop dur de travailler. Ce serait bien.

Le travail, bien sûr, vous le comprenez est « *toujours* » dur. Mais comment pouvons-nous faire pour qu'il ne soit pas une totale condamnation à mort ? Et cela serait en étant dans une organisation où les gens « font » et où les gens sont d'accord pour communiquer. Et si cela était le cas, alors cette organisation découvrirait petit à petit qu'elle pourrait avoir et pourrait construire des lignes de communication pour assister le « faire » des gens.

Quelqu'un a une idée qui coordonne ses actions avec les actions de quelqu'un d'autre, il doit pouvoir la communiquer d'une certaine façon quelque part. Et après qu'il l'a communiquée, l'autre personne ne se dresse pas sur ses grands chevaux, n'interdit pas la communication et n'est pas bouleversée par tout cela.

L'autre personne a aussi la liberté de dire : « C'est dingue. C'est fou. La chose la plus stupide que j'aie jamais entendue. » Il dit ce qu'il veut, voyez ?

Et l'autre gars dit : « Qu'est-ce que ça a de stupide ?

– Eh bien, je n'aime pas cela.

– D'accord, mais ça ne suffit pas.

– Bon, entendu, cela me donnerait plus de travail.

– Oh ! Si cela te donnait plus de travail... comment est-ce que cela te donnerait plus de travail ?

– Eh bien, je devrais tout faire en quintuple », comme ils doivent le faire avec les munitions des mitrailleuses au front. Pour avoir plus de munitions pour la mitrailleuse, vous devez en établir la demande en quintuple, vous savez ? Une copie est envoyée à l'ennemi pour être approuvée.

Très bien. Maintenant, si nous examinons cela, nous voyons que nous sommes devant un problème qui n'est pas insoluble du tout. Nous sommes devant un problème qui est particulièrement résoluble, parce que nous pouvons résoudre les problèmes au niveau individuel, et il est donc évident que nous pouvons résoudre les problèmes sur le plan de la troisième dynamique ou de l'organisation parce que ce sont des problèmes individuels.

Vous pouvez même faire passer un test aux gens, les situer sur l'échelle des tons et savoir exactement comment les lignes de communication vont évoluer dans leur proximité immédiate – la chose la plus facile à faire qu'un scientologue ait jamais faite. La seule chose qui se passe, c'est que le scientologue, qui n'est pas concerné par une science, d'habitude a bon cœur, et il est toujours prêt à donner à l'individu une meilleure valeur que celle que le test a indiquée. C'est fabuleux. Cela se passe partout sauf dans l'HGC.

L'HGC – nous *savons* cela, ainsi sommes-nous toujours à l'abri, en abordant toujours le cas trois niveaux en dessous de son état réel et en l'auditant là. C'est le seul endroit où on fait cela. Partout ailleurs, nous disons : « Ma foi ! » (charité, douceur angélique) « Je veux dire, ils veulent bien faire, même si c'est un groupe d'imbéciles stupides », et ainsi de suite. Nous

continuons à donner aux gens le bénéfice du doute. Eh bien, c'est fatal quand on estime des personnes pour essayer de traiter une série de personnes de l'organisation. Vous feriez mieux de regarder dans les moindres détails, de tous les côtés. Soyez précis. Je sais que ce n'est pas une caractéristique humaine, mais soyez précis quand même.

Nous avons trouvé une fois qu'il est impossible d'être humain et d'avoir raison – totalement impossible. Il n'est pas *possible* d'être humain et d'avoir raison. Pour être humain, il est absolument nécessaire d'avoir tort ! Alors ça, c'est sûr.

Bon, examinez cela. Vous vous asseyez à une table. Vous prenez un verre de lait pendant qu'une autre personne termine son dîner, quelque chose comme ça, et vous attendez pour aller au cinéma, vous voyez ? Et donc vous prenez un verre de lait par politesse. Vous n'en vouliez pas du tout, mais vous vous êtes joints à eux et vous attendez qu'ils aient fini de dîner et ils vont aller au cinéma avec vous. C'est bien. Ils disent : « Ça ne te dérange pas d'attendre, n'est-ce pas ? » Et vous dites : « Non, non ! Ça ne me dérange pas. » Le film commence dans trois minutes, vous voyez ? Et vous êtes assis là souriant, vous savez ? Quel menteur vous faites ! Alors, c'est avoir raison ça ? Non, vous n'avez pas raison. Vous racontez des mensonges. Vous mentez comme un arracheur de dents.

Il y a beaucoup d'autres cas où il est impossible d'avoir raison. Par exemple, quelqu'un dit : « Eh bien, vous savez que la racine cubique de la seconde loi de Newton est un des faits les plus vrais. » Et vous savez que c'est du pipeau, mais vous ne voulez pas l'offenser, alors vous dites : « Eh bien, c'est vrai. Oui. » Que Dieu ait pitié de mon âme, vous voyez ?

Vous êtes toujours obligé, étant humain, de dire des mensonges, d'avoir tort, de façon routinière, vous voyez, d'avoir

tort. Et si vous examinez cela avec soin, vous découvrirez que cela n'est réellement pas possible d'être humain et d'avoir raison. La punition pour être humain, c'est d'avoir tort.

Quelqu'un a écrit une fois une pièce au sujet d'un gars qui a dit la vérité pendant vingt-quatre heures – il n'a rien fait d'autre que de dire la vérité, vingt-quatre heures et je pense que dans la pièce il n'est pas exécuté, ainsi la pièce elle-même est un mensonge.

Mais nous examinons cela et nous évaluons correctement les gens et nous serions capables de prédire ce qu'ils vont faire, ce qu'ils seraient, comment ils travailleraient et réagiraient et tout ce qui nous intéresse, c'est la façon dont ils communiqueraient. Si l'on s'intéresse à la façon dont ils communiqueraient, alors on peut repérer s'ils sont aussi capables de faire. Une personne est tellement habituée à essayer de faire quelque chose qu'elle est alors incapable de communiquer que le fait de communiquer réduit son « faire ». Il y a une relation directe entre ces deux choses : son action de communiquer et son « faire ».

Bien, examinons cela et voyons clairement qu'une organisation dépend du niveau de ton de son personnel et qu'elle dépend en fait uniquement de cela, à moins, bien sûr, que l'on ne classe les buts. Certains buts d'organisations sont meilleurs et d'autres sont moins bons, certains ont une plus grande portée, d'autres moins. Mais, là aussi, il s'agissait de l'idée, en général, d'une personne.

Le communisme n'aime pas cette idée. Ils pestent même contre le culte de la personnalité. Je sais qu'ils ont empêché les gens d'aller en foule au cirque quand ils ont dit à *Popov* le clown qu'il devait maintenant jouer un rôle d'arrière-plan car il était en train d'essayer d'ériger un culte de la personnalité. Le

cirque de Moscou était plein à craquer dans toute l'Europe, les gens y allaient où qu'il aille, à cause du fameux clown, Popov. Et les anti-stalinistes ont dit que ce devait être une mauvaise chose, qu'il soit là et qu'il soit en train de communiquer, aussi allaient-ils lui couper la gorge et ils l'ont fait.

Et ils ont cette idée que les buts et les chansons et autres choses flottent dans l'air, il y a des conditions qui existent et qui n'ont pas de cause. Voyez, une chanson populaire est une chanson sans cause. Personne ne l'a jamais écrite. C'est une des choses les plus drôles. Si vous examinez cela, vous verrez que quelqu'un est d'autant plus coincé dans des conditions qu'il ne peut pas avoir de terminaux. C'est une chose plutôt fantastique que le communisme puisse même marcher. Et nous l'examinons de près et nous découvrons qu'il *ne marche pas*. Ce qui marche là est un capitalisme à la taille de l'État. Bon, nous ne nous étendrons pas plus là-dessus.

Mais si nous n'avons que des choses qui ne sont pas causées, eh bien, alors on ne peut jamais les traiter. Vous comprenez cela complètement ? Les choses qui n'ont jamais été causées ne peuvent jamais être effacées. Seulement les choses qui ont été causées peuvent être effectivement effacées.

Un gars a un lumbago : vous devez trouver une raison à son lumbago qui soit satisfaisante *pour lui* avant qu'il ne disparaisse. Il doit comprendre que c'est lui qui l'a causé ou que quelqu'un d'autre l'a causé ou que quelque chose l'a causé. Et tout d'un coup, il fait une cognition et il dit : « C'est quand je faisais une balade en traîneau. Ah ! Je me souviens de cette douleur. Oui, c'était pendant cette balade en traîneau, j'embrassais la fille et juste à ce moment, on est tombé par l'arrière du traîneau et je n'ai jamais été le même depuis » – quelque chose comme ça ; un baiser interrompu ou quelque

chose. De toute façon, il dit : « C'est pourquoi j'ai cette jambe malade, ici. C'est facile. » Et soudain, cela s'en va.

Une condition, pour exister, ne doit pas être causée. Et donc, si on dit que c'est l'organisation qui l'a fait, ce n'est pas causé. Vous voyez cela ? Si on dit le grand dieu Throgmagog l'a causé (sauf qu'il n'existe pas : il est partout en même temps, il est dans toute l'eau potable), la condition ne pourra jamais s'effacer. Personne ne pourra jamais l'atteindre et ils deviendront frénétiques. Cela les perturbe beaucoup parce qu'ils ne peuvent jamais pénétrer jusqu'à la cause, et n'étant pas capable de pénétrer jusqu'à la cause, ils ne peuvent évidemment pas éradiquer la condition, et ainsi la condition continue pour toujours.

Comment faites-vous pour qu'une chose continue pour toujours ? Vous dites que cela n'a jamais été causé. Personne, rien n'a jamais causé cela. C'est une condition qui est naturelle, qui existe, qui est psychologique. Bien, parfait.

C'est pourquoi, la déclaration que *General Electric* fait ceci et que *General Electric* fait cela, et que *General Motors* fait ceci et le gouvernement fait cela sont toutes des actions qui n'ont pas été causées et qui vont alors continuer de flotter pour toujours jusqu'à la fin des temps. Et rien d'étonnant à ce que, tandis qu'une organisation a pu être capable de construire un sous-marin en 1954, vous découvriez qu'elle en est incapable en 1956. Elle est juste en train de connaître la spirale descendante, n'est-ce pas ? En d'autres mots, cette compagnie a construit un sous-marin. Tu parles ! Elle n'a jamais fait ça ! Je n'ai jamais vu un seul sigle de la compagnie là en bas enfoncer les rivets. Il n'y avait pas un seul sigle et aucun ruban n'est venu rendre plus raffiné les fenêtres ou les portes ou autre chose. Il n'y avait rien. Rien n'est arrivé là par rapport à ça. Mais il y avait des hommes

là. Et il y avait des hommes qui on fait des dessins sur des planches à dessin, et il y avait des filles qui les recopiaient. Et il y avait quelques riveurs et quelques soudeurs là. Et il y avait là quelques spécialistes de l'énergie atomique et il y avait quelques autres personnes là. Mais c'étaient tous des gens. Et tous vivaient et respiraient. Et on peut tous les approcher et on peut les contacter et on peut leur parler. Et ces gens existent ; ils *sont*. Et on peut faire remonter leurs actions jusqu'à eux.

J'ai peur que ce que je vous donne là soit terriblement destructif. Si cela était dit ce soir en Hongrie ou en Pologne, nous serions tous sans doute fusillés avant l'aube. Heureusement, notre gouvernement présent n'a pas encore happé les terminaux au point de faire cela, s'il le découvrait. Nous sommes protégés par le fait que notre gouvernement ne découvre presque jamais rien. S'il le découvre et y croit profondément, vous pouvez être sûr que c'est faux.

Pourquoi est-ce que cela serait révolutionnaire ? Parce que comprendre vraiment et entièrement qu'une organisation est composée d'individus et n'est pas elle-même une chose, c'est la cause première au sujet de l'organisation. Et si vous réalisez cela entièrement – et non de façon hypocrite – si vous l'étudiez réellement, si vous pouviez le voir par vous-même d'après votre propre expérience et votre propre observation, alors les organisations que vous regardez depuis si longtemps (les gouvernements et les autres choses) seraient vues par vous pour ce qu'elles sont : des collections d'individus. Et ces individus sont des individus individuels. Il n'y a rien de mystique ou d'ésotérique au sujet d'aucun d'entre eux. Ils existent, ils vivent, ils respirent.

Et réaliser cela au sujet d'un grand gouvernement est la réalisation, presque, de la fin de ce gouvernement. Voyez-vous cela clairement ? Parce que tout ce que vous auriez à faire serait d'énoncer cette loi, vous auriez à dire : « Les officiels du gouvernement doivent à partir de maintenant être humains », ou « On doit les auditer », ou on doit n'importe quoi. Et l'organisation serait partie (pour réussir ou pour échouer). Tout ce que vous auriez à faire serait de reconnaître la nature individuelle de chaque personne dans cette organisation et de réaliser qu'il *s'agissait* de personnes et vous ne seriez plus jamais effrayé par une force de police.

Les policiers sont des robots, vous savez ; c'est toujours quelqu'un d'autre qui les a envoyés. Définition d'un robot : un robot est une machine dirigée par une autre personne. Vous ne contactez jamais l'opérateur des robots, vous contactez le robot. Eh bien, les policiers sont singulièrement ainsi. Néanmoins, quelqu'un les a envoyés.

L'organisation de la police n'est jamais contre quelqu'un. Il n'est pas possible que l'organisation du gouvernement soit contre quelqu'un. L'organisation d'une armée ne peut pas être contre quelqu'un. Mais les individus peuvent être méchants à l'occasion. Cependant, rappelez-vous ceci : on peut prendre en charge des individus même quand ils ont des pistolets lance-fusées entre les mains. Je le sais. Je parle par expérience.

Merci.

GLOSSAIRE

Arbitraire : Qui tient d'un choix personnel ou aléatoire plutôt que d'après des règles, des principes ou des systèmes.

Corbeille : Une corbeille est quelque chose de drôle. Et vous savez à quoi sert une corbeille, c'est pour y garder les choses que vous ne voulez pas lire maintenant et que vous ne transmettriez pas de toute façon. Une corbeille est une sorte d'accumulateur d'ordre inférieur. « Entrées » « En attente » « Sorties ». Dès que vous joignez des lignes de communication aux corbeilles, correctement, elles se vident.

Postulat : Conclusion, décision ou résolution prise par l'individu de sa propre autodétermination, d'après des données du passé connues ou inconnues. Le postulat est toujours connu. L'individu le fait d'après l'évaluation de données ou de façon impulsive et sans donnée. Le postulat résout un problème du passé, dicte des décisions concernant des problèmes ou des observations du présent ou établit un modèle pour l'avenir.

Retard de communication : Le temps intervenant entre le moment où une affirmation est faite, ou une question est posée et le moment exact de la réponse à cette question ou à la déclaration initiale.

Spirale descendante : Plus une personne empire, plus elle peut empirer. Le mot *spirale* fait ici allusion à un mouvement progressif vers le bas qui est caractérisé par un état de choses qui se détériore sans relâche et que l'on considère avoir la forme d'une spirale. Ce terme provient de l'aviation où il est utilisé pour décrire le phénomène d'un avion qui descend en vrille, comme dans le cas d'un accident ou d'un tour d'acrobatie aérienne et qui, s'il n'est pas redres-

sé, peut faire que le pilote perde la maîtrise des commandes et s'écrase.

Terminal : Tout ce qui peut recevoir, relayer ou envoyer une communication. Ce terme provient de l'électronique où il désigne l'un quelconque des deux points fixes entre lesquels un flux d'énergie se déplace. Un exemple est une batterie d'automobile qui possède deux pôles (terminaux) connectés, l'énergie circulant de l'un à l'autre. En Scientologie on appelle deux personnes qui communiquent des terminaux, car la communication passe de l'un à l'autre.

À PROPOS DE L'AUTEUR

Lafayette Ronald Hubbard est né le 13 mars 1911 à Tilden, Nebraska. Il passa son enfance dans un ranch du Montana.

Suite au déménagement de sa famille en Extrême-Orient, Hubbard eut très tôt la possibilité d'étudier les philosophies orientales. Son riche grand-père lui permit de voyager en Asie et d'élargir ses horizons. Les impressions qu'il a gagnées comme adolescent en ce temps-là, ont eu une influence durable sur lui.

Sa vie fut conduite par son infatigable esprit de recherche et sa grande soif de connaissances. Le thème central étant toujours de comprendre la nature de l'Homme, et d'analyser les particularités de son comportement, afin de pouvoir en tirer des conclusions sur la façon d'éliminer ses barrières mentales, pour lui permettre d'avoir pleinement accès à ses capacités.

À 19 ans, Hubbard revint en Amérique et étudia à l'Université de Washington où, entre autres, il participa à l'un des premiers cours de physique nucléaire. Durant sa période d'études, il gagna sa vie en tant qu'écrivain, mais sa passion fut toujours ses recherches sur l'esprit humain.

La Seconde Guerre Mondiale marqua aussi sa vie ; en 1944, il fut affecté dans la région des Philippines. Les blessures subies durant cette période n'eurent comme effet que de lui faire encore plus approfondir ses recherches, et ne l'empêchèrent pas de poursuivre ses projets. Au contraire, il utilisa son propre état pour mettre à l'épreuve les méthodes sur lesquelles il avait travaillé, et ainsi rétablir sa propre santé physique et mentale.

En 1950, il publia le livre « *Dianétique : la Science Moderne de la Santé Mentale* », un livre sur l'anatomie du

mental humain avec des directives détaillées pour le traitement d'expériences traumatisantes. Une étape-clé. Dans cet ouvrage, il présenta les résultats de près de vingt ans de recherches, et simultanément une méthode de travail applicable par tout le monde. Le livre eut un grand succès.

La Fondation de Recherche Dianétique fut créée pour pouvoir poursuivre les recherches, ce qui ouvrit la voie à la Scientologie, un développement ultérieur de la Dianétique, dédiée à l'amélioration des capacités de l'être humain. La Dianétique et la Scientologie furent alors en plein essor et partout surgirent des groupes qui travaillèrent avec ces méthodes. Au fil des ans, une organisation fut créée sur le plan mondial : l'église de Scientologie. Hubbard refusa explicitement toute coopération avec des organisations désirant utiliser la Scientologie pour manipuler les gens. Son objectif était de développer une voie possible pour tous les êtres humains, conduisant vers la libération de barrières spirituelles indésirables, et permettant à chaque individu de redevenir lui-même. Ce n'était pas de créer un homme parfait, mais de permettre à chacun d'être soi-même.

En 1966, Hubbard se retira de toute fonction officielle de l'église de Scientologie afin de se concentrer sur ses recherches. Il transféra toujours plus de responsabilités vers ses remplaçants, ce qui finalement conduisit à l'affaiblissement de son organisation.

L'absence de L. Ron Hubbard au niveau de la gestion eut des conséquences graves. Un processus graduel commença, aboutissant à des changements dans les méthodes fondamentales, une augmentation continue des prix et toujours plus de restrictions sévères pour ses membres. Depuis la fin des années 1970 jusqu'au milieu des années 1980, de nombreux praticiens

hautement qualifiés furent exclus, renvoyés par l'église de Scientologie, ou quittant d'eux-mêmes l'organisation, en dépit du fait qu'elle fût leur foyer spirituel durant de nombreuses années.

En 1984, la « Zone Libre » fut fondée par le Capitaine Bill Robertson ; une association de scientologues, qui voulait utiliser librement les méthodes originelles de Hubbard, pour eux-mêmes et d'autres, sans le contrôle de l'église de Scientologie. Un rassemblement convivial de gens, sans hiérarchie, conçu sous forme de réseau. Au sein de ce réseau, la Ron's Org est une communauté de nombreuses personnes utilisant le chemin développé par Hubbard, afin d'amener les gens vers une plus grande liberté spirituelle et à l'autodétermination.

Durant ses dernières années, Hubbard ne fit plus d'apparition publique, la ligne de communication fut coupée. La cause et l'année de son décès ne sont pas vraiment sûres. Il est probablement décédé au début des années 80, mais officiellement l'église de Scientologie annonça sa mort en 1986.

Comme toute personne importante ayant existé, et ayant apporté le progrès et des changements dans le monde, on trouve autour de l'historique de la vie de L. Ron Hubbard de nombreux mythes et de nombreuses légendes. En ne disposant pas de données de première ou de deuxième main, on ne peut vraiment pas juger de ce qui est vrai ou faux.

Mais ce qui est certain et vraiment important, c'est que Hubbard nous a donné un énorme trésor de connaissances et une façon de les utiliser, et c'est notre objectif actuel !

Comme il l'écrit si bien :

« Le premier principe de ma philosophie est que la sagesse doit être mise à la portée de tous ceux qui désirent l'acquérir. »

Elle se trouve à la disposition, tant de l'homme du peuple que du monarque, et ne devrait jamais être regardée avec effroi.

Le second principe de ma philosophie tient en ceci : elle doit pouvoir être appliquée.

Le troisième principe est que, toute connaissance philosophique n'a de valeur qu'à condition d'être vraie et de fonctionner. »

Son intention était que cette connaissance soit vraiment utilisée pour le bénéfice de tous :

« POUR AUTANT QUE JE SACHE, AUCUN HOMME N'A LE MONOPOLE DE LA SAGESSE DE CET UNIVERS. ELLE APPARTIENT À CEUX QUI PEUVENT L'UTILISER POUR S'AIDER ET AIDER LES AUTRES. »