

23 Comment se situer face aux grands débats de la société ?

Comme pour tout mouvement, toute philosophie, toute société, toute religion, le bouddhisme véhicule des idées, des préceptes qui ne sont pas (nécessairement) liés à l'état de bouddha mais qui prônent des valeurs et des comportements en accord avec les principes de base. Ceux-ci permettent aux individus de vivre tantôt harmonieusement tantôt pas entre eux.

Dans les pages qui suivent, c'est une opinion que j'expose et que je défends : la mienne ! Ça n'a l'air de rien, mais dit comme ça c'est déjà lourd de conséquence. En effet, combien de religions, de systèmes philosophiques ne cachent pas les volontés de leurs initiateurs sous des dogmes, des vérités premières, immuables et indiscutables : C'est la volonté de Dieu, masquant ainsi leurs propres conceptions, leurs propres espoirs, leurs propres erreurs aussi, qui bien sûr n'en sont pas : Dieu ne peut se tromper...

Quels sont les aspects sociaux de la bouddhophilie ?

Le modèle social

Il peut sembler surprenant pour un mouvement assimilé à une religion de parler d'aspect social.

On sait déjà que comme n'importe quelle religion le bouddhisme véhicule un modèle politique. J'en parle ailleurs.

En ce qui concerne la bouddhophilie, ce modèle repose sur les principes d'égalité de valeur humaine et le principe des échanges (communication) basé sur l'empathie. Tout cela englobe une idée générale : celle de la responsabilité individuelle et du respect.

D'un point de vue socio-économique les valeurs prônées par la bouddhophilie sont de plusieurs ordres.

En fonction de l'idée générale, la base repose sur le principe du respect.

Dans la conception de règles sociales en accord avec le projet bouddhophile, un aspect est important à développer : la dimension humaine.

Dans toute société, qu'elle soit tribale ou mégapole, les individus ont des statuts différents. Pour faire simple, disons qu'il y a ceux qui dirigent et ceux qui obéissent.

Comment est-on ou devient-on dirigeant ?

Comment se situer face aux grands débats de la société ?

Les schémas classiques sont : La naissance, la reconnaissance de ses pairs, le piston et même parfois les compétences ou encore la prise de pouvoir ainsi que l'élection.

Mais qu'ont-ils de plus que les autres, les dirigeants ?

Il faut d'abord bien distinguer le type de dirigeant : cela va de l'organisateur de fonctionnement démocratique au despote tyrannique et absolu ; cela va de celui qui est à sa place sans avoir rien demandé à l'arriviste, de l'individu multi-compétent à l'incompétent total.

Il faut bien reconnaître que ce qui fait un dirigeant n'est pas évident ni facile à cerner. S'il y a des clichés évidents : le gros patron chauve qui fume un gros cigare d'un air méprisant, il faut bien dire que dans la réalité il en va souvent autrement.

Il est évident que tout le monde ne se sent pas l'âme d'un dirigeant. Il faut savoir parler aux autres, établir et faire respecter une certaine discipline, savoir écouter aussi et surtout être apte à assumer ses responsabilités.

Le grand problème vient certainement de là : beaucoup savent parler aux autres, instaurer et/ou faire respecter la discipline, savoir écouter est déjà plus rare mais lorsqu'il est question de responsabilité, il y a beaucoup d'absent dans l'annuaire. Il faut dire que la façon dont sont étagés les différents niveaux de pouvoir des (très) grosses sociétés ne favorise pas la prise de décision : souvent un directeur qui a la charge de gérer une entreprise est sous la coupe d'actionnaires qui ne veulent qu'une chose : faire du profit tout de suite et dans un avenir proche. Dans ces circonstances il n'est pas évident de gérer une entreprise avec des perspectives à long terme.

La responsabilité sous-entend une certaine compétence.

Il est évident que celui qui est parvenu à son poste par arrivisme, ce que la vue à court terme de beaucoup d'actionnaires favorise, par succession des son ou ses parents ou par piston peut aussi être compétent, mais ce n'est absolument pas certain. Dans ce cadre, échapper aux conséquences de ses actes ou de ses engagements, en clair ne pas assumer ses responsabilités, devient une motivation qui va orienter la façon de gérer l'entreprise.

Ainsi, on peut dire que la fonction ou le statut d'un individu ne dépend pas de sa nature profonde, même si cette nature peut influencer sur ces deux derniers. D'un point de vue humain, le fait d'être un dirigeant –politique, économique, social- n'implique pas un quelconque « plus » de l'individu.

Si le dirigeant est capable, compétent, c'est un plus indéniable. Ce plus n'est pas lié à l'appartenance sociale de l'individu mais à ses valeurs, à ses capacités qui bien sûr peuvent faire l'objet d'un apprentissage.

Quel modèle social prôner ?

Que chacun aie une place et des responsabilités différentes avec des compétences en rapport est une chose essentielle au bon fonctionnement de toute société.

Les rapports sociaux tiennent compte des différents niveaux de pouvoir. La responsabilité individuelle est le pilier des agissements du bouddhaphile.

Ce principe général fait en fin d'analyse de l'idéal bouddhaphile un idéal proche de l'anarchisme bien compris.

En effet et contrairement à ce qui est généralement admis, l'anarchie érigée en système de société n'est pas un état de non droit où règne la loi de la jungle mais bien un état où chacun assume les conséquences –bonnes ou mauvaises- de ses actes, conscient des buts poursuivis et des limites de ses compétences.

Comment se situer face aux grands débats de la société ?

Il en est de même au niveau de la bouddhaphilie. L'engagement social répond aux mêmes règles. Il est bien évident que tout le monde ne peut pas devenir président directeur général d'une entreprise multinationale.

La question est plutôt de savoir : Qui a les compétences pour ce poste ?

Dans ce sens, la promotion sociale peut largement s'inspirer du système américain (capitaliste donc) du 20^{ème} siècle où un individu partant du bas de l'échelle sociale peut se retrouver PDG de société aussi prestigieuses que la MGM par exemple.

Cette possibilité de gravir les échelons de l'échelle sociale me paraît en tout cas plus juste que la société du « fils de son père » où le fiston parfois parfaitement incompetent et inapte est appelé à gérer une société, et donc le destin de vies humaines avec tout ce que cela implique. La première et sans doute la meilleure chose à faire est de s'entourer de gens réellement compétents, qui le cas échéant devront assumer les responsabilités et serviront de soupapes de sécurité.

Bien sûr, d'autres problèmes se posent. Ainsi le chef d'entreprise qui est conscient que le bien social qu'il gère va tomber entre des mains compétentes mais hors de son giron ou de sa zone d'influence risque de penser moins à la pérennité de l'entreprise qu'à son profit personnel et donc familial.

Un autre écueil auquel il faut être particulièrement attentif est de ne pas tomber dans le principe du placement « d'amis ».

Les structures pour répondre à ces écueils restent à mettre en place, ainsi et d'abord que le mode de prise de décision en ce qui concerne la mise en place des hauts cadres.

Thomas More, en son temps avait déjà réfléchi à la question et proposait une structure obsolète dans sa forme, pas dans ses principes dans son livre « Utopia ».

La société a connu une fameuse évolution depuis la rédaction de ce livre au 16^{ème} siècle et on peut difficilement lui reprocher de ne pas tenir compte du contexte économique, de la mondialisation, du problème des OGM, du monopole de fait de Microsoft ou du nucléaire pour ne citer que quelques exemples.

Un outil particulièrement manqué à Thomas More : c'est l'analyse et la conception d'un modèle de société parfaite par l'une ou l'autre université.

Appel aux candidats pour travailler sur cette thèse !

Quelles qualités demander à un dirigeant ?

Les valeurs et les capacités d'un individu, et le comportement qui en découle, font partie des qualités qui déterminent l'aptitude à diriger.

Cette aptitude comprend plusieurs niveaux :

Les capacités intellectuelles de l'individu donc sa nature intrinsèque en dehors de toute origine sociale. Dans ce niveau figurent les capacités d'apprendre, de comprendre et de mémoriser ainsi que les capacités d'analyse et de déduction pour faire face aux aléas de l'entreprise.

La socialisation. Un individu naît et grandit dans un milieu culturel qui véhicule des valeurs spécifiques. Adulte, quel que soit son niveau intellectuel, ses relations avec les autres seront dépendantes 1) de son milieu, 2) de sa culture, les deux étant bien entendu liés. Ainsi celui qui est élevé dans l'idée (implicite ou explicite) qu'il fait partie d'une race « supérieure »¹ n'apprend pas cela de façon extérieure, comme une matière apprise à l'école, mais vit, grandit, pense, réfléchit, se forme dans ce cocon et ne peut donc à priori prendre du recul.

¹ Remarque : les défenseurs de ce type de société sont toujours convaincu que la race en question ne peut être que la leur. Ils prônent une idéologie impliquant un type de société pyramidale et une religion qui est elle aussi supérieure et cela quel que soit la couleur de leur peau ou leur culture.

Comment se situer face aux grands débats de la société ?

Adolescent, peut-être développera-t-il un esprit suffisamment critique que pour remettre en question les valeurs dans lesquelles il a grandi, mais ses valeurs culturelles et sociales en seront forcément imprégnées, même s'il s'en dégage (ou croit s'en dégager) un maximum. Ainsi les rapports avec les autres pourront prendre plusieurs formes, allant du respect de l'autre et à sa considération en tant qu'égal au mépris total et absolu du même autre considéré comme inférieur, donc assujéti, avec toute une série de nuances entre les deux. Dans la vue bouddhaphile, le dirigeant doit avoir conscience de cet état des choses, savoir qu'il est lui-même le fruit d'une identité culturelle et que celle-ci n'est jamais neutre. En ayant conscience, il peut la dépasser, avoir des raisonnements réellement empathiques, conditions indispensables à la bonne communication avec ses subalternes.

Le niveau du charisme. Celui-ci est lié à la facilité ou au manque de facilité que l'individu manifeste pour faire passer son message. C'est peut-être une qualité intrinsèque (innée) mais qui peut être développée. Un manque de charisme rend la position sociale d'un dirigeant difficile à tenir, poussant à l'autoritarisme. A l'opposé un charisme fort peut faire avaler des couleuvres. Lorsque ce charisme est au service d'idées peut reluisantes, il peut faire des dégâts considérables. Hitler avait un excellent charisme !

La faculté d'écoute est certainement ce qui distingue le plus le dirigeant à tendance tyrannique de celui à tendance démocratique, et ce quelle que soit la forme du pouvoir exercé. Un manque de faculté d'écoute isole la personne dans une tour d'ivoire, renforçant son idée de distance entre elle et les autres. Il suffit pour s'en convaincre de regarder certains politiciens ou politiciennes, élu dans un système démocratique et dont le manque d'écoute engendre de l'autoritarisme et est remplacé par du clientélisme.

Dans le cadre d'un dirigeant en accord avec le projet bouddhaphile, la gestion tant politique qu'économique ou sociale doit répondre en priorité aux deux idées maîtresses : Respect et empathie.

Si les facultés intellectuelles et dans une moindre mesure le charisme sont essentiellement liées à la personne, les autres facultés sont d'abord et avant tout le fruit d'une éducation donnée dans un contexte culturel (idéologique) déterminé. La faculté d'écoute, essentielle dans la bouddhaphilie, ne peut se limiter à quelques attitudes stéréotypées mais doit faire l'objet d'un apprentissage actif. Actif, en particulier signifie que l'individu doit faire des efforts pour relativiser ses propres valeurs. S'il est impossible de sortir du carcan culturel dans lequel on a été élevé, il est possible de remettre en question des valeurs à priori « absolues » pour admettre puis comprendre la relativité de celles-ci et s'ouvrir aux autres.

La mondialisation

Un des principaux problèmes, à l'heure actuelle consiste en la possibilité et la facilité pour des grosses entreprises de délocaliser.

Cela a pour effet pervers d'exercer un véritable chantage par rapport à des gouvernements.

Cela a permis par exemple à une société comme « Universalis » d'éluider des millions d'impôt sur le bénéfice en France, ce dernier ayant été artificiellement grevé de pertes subies dans d'autres pays même hors de l'Union Européenne.

Cette facilité existant (offerte ?) aux entreprises de niveau extra-national, y compris groupement de pays (l'Europe), crée en soi plusieurs inégalités. D'un point de vue purement capitaliste, cela permet à de grosses sociétés de concurrencer de façon déloyale des sociétés à l'échelon national, ces dernières restant soumises à des taxes, des taux d'imposition et des charges sociales inhérente au (groupe de) pays.

Comment se situer face aux grands débats de la société ?

De plus cette facilité de fait des multinationales permet de faire du dumping en échappant à tout contrôle et à toute sanction, par exemple pour éliminer un concurrent loyal afin dans un second temps de pouvoir dicter sa loi.

Ajoutez à cela des manipulations qui permettent de forcer la législation d'un pays ou de l'Europe en imposant de diminuer du bénéfice réel des implantations du groupe en Europe les pertes d'autres implantations, en omettant au passage dans le calcul d'ajouter les bénéfices réalisés dans d'autres pays.

Cela permet d'éluder l'impôt sous la menace, hélas bien réelle de la délocalisation qui entraîne d'office de nombreuses pertes d'emplois.

Cela crée non seulement de véritables injustices mais également favorise le recul social.

C'est ainsi que les mêmes multinationales vont négocier (imposer ?) avec les gouvernements et les syndicats des régressions sociales.

Comment se situer face aux grands débats de la société ?