

Extrait du modèle des dix valeurs universelles de base de S. Schwartz :

le référentiel pan-culturel de la hiérarchie des valeurs

Il y a beaucoup de variations interindividuelles dans l'importance attribuée aux dix valeurs de base. En revanche, lorsque l'on se place au niveau de la société, on observe des similitudes étonnantes dans les hiérarchies des valeurs. Même quand on utilise des instruments différents, on constate que l'ordre d'importance des dix valeurs de base est très similaire d'un échantillon représentatif à un autre. **On observe généralement la hiérarchie suivante :**

1. Bienveillance
2. Universalisme
3. Autonomie
4. Sécurité
5. Conformité
6. Hédonisme
7. Réussite
8. Tradition
9. Stimulation
10. Pouvoir

Il est probable que ce consensus pan-culturel dans la hiérarchie des valeurs découle de ce qui est commun à la nature humaine, ainsi que du fait que **les valeurs ont des capacités adaptatives pour assurer le maintien des sociétés.**

Ceux qui participent à des activités de groupe et ceux qui jouent un rôle dans le contrôle social déprécient les valeurs qui entrent en conflit avec le fonctionnement harmonieux de groupes sociaux importants ou de la société dans son ensemble. Il y a peu de chances pour que des valeurs contraires à la nature humaine aient un rôle important.

La fonction sociale de base des valeurs est d'inspirer et de maintenir sous contrôle les comportements des membres du groupe. Deux mécanismes sont cruciaux :

- Tout d'abord, **les valeurs constituent des modèles que les individus ont intériorisés** ; ils évitent ainsi au groupe de devoir exercer sur eux un contrôle social en permanence.
- Ensuite, **les individus invoquent telle ou telle valeur pour prouver que tel ou tel comportement est approprié**, pour justifier leurs exigences vis-à-vis des autres, et pour susciter les comportements désirables.

Consciemment ou non, **les agents de socialisation cherchent à inculquer des valeurs qui permettent la survie du groupe et la prospérité.** Pour expliquer le fait que la hiérarchie des valeurs soit similaire dans de nombreuses cultures, on doit expliquer pourquoi, quelle que soit la société, certaines valeurs particulières sont perçues comme plus ou moins désirables.

Trois exigences de la nature humaine indispensables au fonctionnement social permettent d'expliquer cette régularité dans la hiérarchie des valeurs que l'on peut observer empiriquement.

1. La plus importante est **la nécessité de mettre en oeuvre et de préserver la coopération et le soutien** entre les membres des groupes de base. Le point le plus crucial dans la transmission des valeurs est de faire en sorte de développer l'engagement dans des relations positives, l'identification au groupe et la loyauté envers ses membres.
2. Ensuite, on doit **donner aux individus la motivation pour consacrer du temps** et fournir les efforts physiques et intellectuels nécessaires à la réussite d'une tâche productive ; il faut qu'ils aient envie de résoudre les problèmes rencontrés à cette occasion, de concevoir de nouvelles idées et de trouver des solutions techniques.
3. Enfin, il est utile socialement de **donner une légitimité à la satisfaction des besoins et des désirs personnels** dans la mesure où cela ne s'oppose pas aux objectifs du groupe. Si l'on rejetait toutes ces gratifications individuelles, les individus seraient frustrés, ce qui les amènerait à arrêter de mettre leur énergie au service du groupe et de ses actions.

La grande importance de **la bienveillance** (1^{ère} position) découle du caractère central des relations sociales positives et coopératives au sein de la famille, qui est le lieu principal d'acquisition et d'apprentissage des valeurs. La bienveillance constitue la base intériorisée de ce qui motive de telles relations. Cette valeur de base est façonnée dès le plus jeune âge et renforcée ensuite à de nombreuses reprises.

L'universalisme (2^{ème} position) contribue également à l'établissement de relations sociales positives. Il est très utile principalement quand les membres du groupe doivent entrer en relation avec d'autres auxquels ils ne s'identifient pas facilement, à l'école, au travail, etc. L'universalisme peut aller jusqu'à mettre en péril la solidarité interne au groupe en cas de conflit avec un autre groupe. C'est la raison pour laquelle l'universalisme arrive derrière la bienveillance.

L'autonomie (3^{ème} position) participe aux deuxième et troisième fonctions des valeurs sans nuire à la première. Elle développe la créativité, l'innovation et incite à se confronter aux défis que le groupe peut rencontrer en temps de crise. Le comportement fondé sur ces valeurs trouve sa motivation en lui-même. Il satisfait les besoins individuels sans faire de mal aux autres. De ce fait, il est rare qu'il menace l'harmonie des relations sociales.

La sécurité (4^{ème} position) et **la conformité** (5^{ème} position) débouchent toutes deux sur l'harmonie des relations sociales. En effet, elles contribuent à ce que les conflits soient évités, et à ce que les normes du groupe ne soient pas transgressées. Mais ces valeurs sont généralement acquises en réponse à des exigences et à des sanctions destinées à éviter les risques, à contrôler certaines pulsions et à imposer des limites aux individus.

Ceci réduit leur importance, parce que entrant en conflit avec la satisfaction des besoins et des désirs individuels. De plus, le fait que ces valeurs soient destinées à maintenir le statu quo entre en conflit avec l'innovation nécessaire à la recherche de solutions nouvelles pour mener à bien les tâches du groupe.