

Satisfaction conjugale : influence du sexisme ambivalent et de la perception du conflit chez les femmes hétérosexuelles

Auteur : Devigne, Séverine

Promoteur(s) : Dardenne, Benoit

Faculté : Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

Diplôme : Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée en psychologie clinique

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/13210>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.



Université de Liège, Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'éducation

Satisfaction conjugale : influence du sexisme ambivalent et de la perception du conflit chez les femmes hétérosexuelles

Sous la direction de Monsieur Benoit DARDENNE

Lectrices : Madame Monica BOURLET

Madame Hedwige DEHON

Mémoire présenté par Séverine DEVIGNE
en vue de l'obtention du diplôme de Master en sciences psychologiques,
à finalité spécialisée en psychologie clinique

Année académique 2020-2021



Université de Liège, Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'éducation

Satisfaction conjugale : influence du sexisme ambivalent et de la perception du conflit chez les femmes hétérosexuelles

Sous la direction de Monsieur Benoit DARDENNE

Lectrices : Madame Monica BOURLET

Madame Hedwige DEHON

Mémoire présenté par Séverine DEVIGNE
en vue de l'obtention du diplôme de Master en sciences psychologiques,
à finalité spécialisée en psychologie clinique

Année académique 2020-2021

REMERCIEMENTS

Pour commencer, je tiens à remercier toutes les personnes sans qui il ne m'aurait pas été envisageable de réaliser mon mémoire, toutes les personnes qui de près ou de loin ont participé à l'élaboration de mon travail.

En premier lieu, je souhaite remercier tout particulièrement mon promoteur, Monsieur Dardenne qui m'a suivi et conseillé tout au long de ces derniers mois. Je souhaite aussi le remercier pour sa grande disponibilité et son écoute dans ce contexte particulier.

Je tiens également à remercier mes lectrices, Madame Bourlet et Madame Dehon pour l'intérêt porté à mon mémoire.

Je souhaite adresser un merci particulier à tous les participants qui ont consacré de leur temps pour répondre à mon questionnaire en ligne. Je remercie aussi toutes les personnes qui se sont mobilisées pour le partager dans un laps de temps restreint. Je suis également extrêmement reconnaissante de l'intérêt qu'ils ont témoigné à l'égard de mon travail et de la thématique y étant abordée.

Enfin, je remercie chaleureusement Madame Buteneers pour son aide précieuse concernant la relecture de mon écrit. Je remercie aussi ma famille, mes proches et mes amies notamment, Arya et Anaïs pour leur soutien sans faille. J'adresse un merci particulier à ma maman, Lucienne qui m'a soutenu financièrement et moralement durant toutes ces années. Pour terminer, je souhaite également remercier mes belles-sœurs, Cindy et Stéphanie qui m'ont aidé pour la relecture de mon mémoire.

Table des matières

1. Introduction	4
2. Le sexisme	6
2.1 Définition du sexisme	6
2.2 Stéréotypes, préjugés et discriminations	7
2.2.1 Stéréotypes	7
2.2.2 Préjugés	7
2.2.3 Discriminations	8
2.2.4 Exemple	8
2.2.5 Conséquences	8
2.3 Le sexisme ambivalent	9
2.3.1 Le sexisme bienveillant	12
2.3.2 Le sexisme hostile	16
3. La satisfaction conjugale	19
3.1 Définition	19
3.2 Sexisme et satisfaction conjugale	20
3.2.1 Sexisme bienveillant et satisfaction conjugale	21
3.2.2 Sexisme hostile et satisfaction conjugale	22
4. Le conflit	24
4.1 Définition du conflit	24
4.2 Sexisme et conflit	25
4.2.1 Sexisme bienveillant et conflit	26
4.2.2 Sexisme hostile et conflit	28
5. Synthèse	31
6. Hypothèses de recherche	33
7. Procédure et matériel	35
7.1 Type d'étude	35
7.2 Population	35
7.3 Échantillon	36
7.4 Paramètres étudiés	36
7.5 Procédure	37
7.5.1 Questions sociodémographiques	37
7.5.2 Questions liées au contexte sanitaire	38
7.5.3 Questionnaire sur l'engagement dans la relation	38
7.5.4 Questionnaire sur le sexisme	39
7.5.5 Questionnaire sur les stratégies de résolution de conflits	39
7.5.6 Questionnaires sur la satisfaction conjugale	40
7.6 Matériel	42
7.6.1 Validité des mesures	42
8. Résultats	44
8.1 Statistiques descriptives	44

8.2 Test du modèle conceptuel	51
8.2.1 Analyses subsidiaires du modèle conceptuel :	57
8.2.2 Synthèse des résultats des effets indirects significatifs ou dont le $p < 0,10$	62
9. Discussion	63
10. Conclusion.....	68
11. Bibliographie.....	70

Liste des tableaux

Tableau 1 : <i>Alpha de Cronbach</i>	42
Tableau 2 : <i>Fréquences des sexes</i>	44
Tableau 3 : <i>La durée des relations</i>	45
Tableau 4 : <i>Les situations professionnelles</i>	47
Tableau 5 : <i>Âge des participantes et de leur partenaire</i>	47
Tableau 6 : <i>Moyennes, écarts-types et corrélations de Pearson</i>	48
Tableau 7 : <i>Analyse de médiations avec comme variables médiatrices les stratégies de gestion de conflits de la participante et l'engagement</i>	51
Tableau 8 : <i>Analyse de médiations avec comme variable médiatrice les stratégies de gestion de conflits du partenaire (mesures évaluées par la participante)</i>	54
Tableau 9 : <i>Analyse de médiations avec comme variables médiatrices les stratégies de gestion de conflits de la participante et l'engagement</i>	56
Tableau 10 : <i>Analyse de médiations avec comme variable médiatrice les stratégies de gestion de conflits du partenaire évaluées par la participante</i>	59

Liste des figures

Figure 1 : <i>Modèle conceptuel de l'influence du sexisme ambivalent sur la satisfaction conjugale médié par les stratégies de gestion de conflits et l'engagement</i>	33
Figure 2 : <i>Procédure</i>	37
Figure 3 : <i>Répartition de la durée des relations des participantes</i>	46
Figure 4 : <i>Répartitions des âges des participantes et de leur partenaire</i>	47
Figure 5 : <i>Effets indirect et direct du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale médié par la confrontation de la participante</i>	62
Figure 6 : <i>Effet indirect du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale médié par la confrontation du partenaire ($0,1 < p\text{-value} < 0,05$)</i>	62
Figure 7 : <i>Effet indirect de l'intimité hétérosexuelle sur la satisfaction conjugale médié par la confrontation du partenaire ($0,1 < p\text{-value} < 0,05$)</i>	62
Figure 8 : <i>Effet indirect de la différenciation complémentaire de genre sur la satisfaction conjugale médié par l'engagement de la participante</i>	62

1. Introduction

Dans ce mémoire, nous allons nous intéresser à la satisfaction conjugale. Des auteurs comme Graham et al. (2011) définissent ce concept comme une évaluation subjective et globale de la relation. Chaque couple bénéficie de sa propre dynamique relationnelle. Cependant, nous plaçons pour l'existence d'une influence des représentations sociales sur le sentiment de satisfaction conjugale perçu par les individus.

Premièrement, tâchons de définir ce qu'est une représentation sociale. Il est, avant tout, nécessaire d'envisager ce concept comme une variable indépendante. La représentation sociale s'assimile à un discours partagé par la majorité des personnes. Ainsi, ce discours permet aux différents groupes d'échanger autour d'une thématique commune. Cette représentation va engendrer des comportements et attitudes à adopter. Nous pouvons, par conséquent, affirmer qu'elle mène à un contrôle subjectif de l'environnement en orientant nos actions et notre perception du monde. En outre, nous pouvons conceptualiser une représentation sociale telle une attitude, tout en gardant à l'esprit l'aspect collectif qui la sous-tend (Dardenne, 2021).

Dans ce mémoire, nous utiliserons le sexisme en guise de variable indépendante. Nous envisagerons le sexisme tel une représentation sociale disposant par conséquent, des caractéristiques citées ci-dessus. Notre approche sera basée sur le sexisme ambivalent. Ce type de sexisme se compose, selon Glick et Fiske (1996), d'attitudes sexistes associées à des sentiments négatifs et positifs. D'une part, nous avons le sexisme hostile que l'on peut assimiler à une forme négative de stéréotypisation ou de discrimination. D'autre part, nous trouvons le sexisme bienveillant dont la visée est plutôt subjectivement positive (Dardenne et al., 2006). Lorsque nous abordons le sexisme ambivalent, nous soulignons, en réalité, l'ambivalence des hommes à l'égard des femmes (Glick & Fiske, 1996).

Étant donné que ce qui nous importe, c'est la satisfaction conjugale, notre objectif sera de déterminer si elle est dépendante ou non du sexisme. Pour y parvenir, nous utiliserons les stratégies de gestion de conflits en guise de variable médiatrice. Ainsi, nous évaluerons si l'adoption de stratégies destructives telles que l'évitement ou la confrontation mais également de stratégies constructives comme l'accommodation ou les résolutions positives par la participante ou son partenaire peuvent être des mécanismes permettant d'expliquer l'influence du sexisme hostile et bienveillant des femmes sur leur sentiment de satisfaction conjugale.

Dans la suite de ce mémoire, nous aborderons premièrement le sexisme. Ensuite, nous nous pencherons sur le concept de satisfaction conjugale. C'est à la lumière du sexisme que la satisfaction conjugale sera présentée. Notre dernier point théorique s'apparentera au conflit et à ses stratégies de gestion. À nouveau, nous avons pris la décision d'aborder cette thématique en fonction du sexisme. Pour clôturer notre partie introductive, vous trouverez une synthèse des divers apports théoriques exploités dans ce mémoire, s'ensuivra notre modèle conceptuel ainsi que le développement de nos hypothèses. Ensuite, la partie « procédure et matériel » sera explicitée. Nous poursuivrons avec la présentation de nos résultats. Enfin, notre discussion prendra place, suivie de notre conclusion.

2. Le sexisme

2.1 Définition du sexisme

Selon le Larousse en ligne (n.d.), le sexisme se rapporte à « des attitudes discriminatoires fondées sur le sexe ». Le ministère de la communauté française de Belgique (2010) définit le sexisme comme un concept se basant sur le prétexte des différences physiques et biologiques entre les genres, pour établir des inégalités entre les sexes. Il ajoute également que cela renvoie quasi systématiquement à une notion de dominance des hommes à l'égard des femmes, celle-ci peut être, consciente ou non. D'ailleurs, Michielsens et Angioletti (2009) révèlent que la littérature contient majoritairement des définitions du sexisme à l'égard des femmes.

En 1954, Allport proposait une conceptualisation de la notion de sexisme. Il définissait le concept comme suit : « Les attitudes basées sur le sexe sous une forme d'antipathie envers les femmes les reliant à un statut inférieur » (cité par Glick & Fiske., 1996).

D'un point de vue historique, le terme de sexisme est apparu vers la fin des années 1960 aux États-Unis par analogie au concept de racisme, déjà présent depuis les années 1930. Le racisme met en évidence une idéologie où prône la notion de supériorité raciale (Guillaumin, 2002). Le mot « sexisme » permet, quant à lui, de mettre en lumière le déséquilibre régnant entre les genres. Nous remarquons que, tout comme le racisme, ce concept démontre le maintien du pouvoir aux dirigeants qui en sont déjà détenteurs (Grésy, 2014). En conclusion, le sexisme réside en une utilisation de caractéristiques visibles qui justifie l'assignation à des statuts et rôles prédéfinis et distincts.

Dans notre société occidentale, nous constatons qu'au fil du temps, la gent féminine a fréquemment occupé une place que l'on pourrait qualifier d'inférieure par rapport aux hommes et ce dans plusieurs domaines, tels que l'économie ou la politique. La littérature nous permet d'affirmer que les femmes sont la cible de

préjugés sexistes qui sont historiquement ancrés dans notre culture (Michielsens & Angioletti, 2009).

En effet, comme l'a, par exemple, constaté De Meyer et al. (1999), les femmes n'ont généralement pas le même accès au marché du travail que les hommes. Ils mettent cependant, en exergue l'aspect interculturel du statut inférieur des femmes comparativement à celui des hommes. En effet, selon les cultures les inégalités varient. En Belgique, nous remarquons qu'une loi est apparue le 22 mai 2014 pour lutter d'une part, contre le sexisme dans les lieux publics et d'autre part, contre la discrimination entre les sexes. L'intention étant de sanctionner les actes discriminatoires.

2.2 Stéréotypes, préjugés et discriminations

Nous pouvons d'emblée débiter par le biais de l'affirmation suivante, provenant de la Fédération Wallonie Bruxelles (2016), qui nous dit que : « les stéréotypes mènent aux préjugés, qui eux-mêmes, mènent aux discriminations ». Nous allons expliciter cela dans les sous-points suivants.

2.2.1 Stéréotypes

Leyens (2000) définit les stéréotypes comme des croyances que l'on partage au sujet de caractéristiques personnelles d'un groupe d'individus. Ils entraînent à une généralisation (erronée) d'une caractéristique à un groupe. Les stéréotypes sont instinctifs et peuvent tant être positifs que négatifs. Leur utilité est de permettre, entre autres, une simplification de la réalité. Ce processus est universel et concerne tout le monde. Nous souhaitons toutefois, dans ce mémoire, attirer l'attention sur le fait qu'il est envisageable de ne pas croire à la véracité des stéréotypes que l'on connaît.

2.2.2 Préjugés

À partir du moment, où les stéréotypes auxquels sont confrontés les individus deviennent des croyances, nous nommons cela des préjugés. Cette notion peut être sous-tendue par un jugement lié aux affects de la personne. Ainsi, cette croyance

erronée mène à une évaluation négative du groupe ciblé. Les préjugés s'assimilent donc à des propos du type « je n'aime pas » où l'on retrouve une valence affective (Leyens, 2000).

2.2.3 Discriminations

L'acte discriminatoire est d'emblée négatif et fait référence à l'action. Les discriminations trouvent leurs origines dans les stéréotypes et préjugés. La discrimination se rapporte donc, à des actes ou comportements concrets allant à l'encontre d'un groupe. Par exemple, le rejet peut être perçu comme discriminatoire (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2016).

2.2.4 Exemple

Prenons un exemple afin de comprendre les diverses notions évoquées ci-dessus. Un stéréotype sur le sexe féminin est, selon Ridgeway (1992), que les femmes témoignent d'amabilité, de sociabilité et de gentillesse. Ces particularités attribuées aux femmes sont associées à un statut et un rôle leur étant prédéfinis. Le préjugé découlant de ce stéréotype pourrait être le jugement suivant : étant donné que les femmes présentent les caractéristiques citées ci-dessus, elles ne peuvent pas être de bonnes directrices car elles seraient, par exemple trop gentilles avec leurs employés. Ceci est, en l'occurrence, une croyance erronée. Une forme de discrimination en découlant serait, par conséquent, que l'employeur décide de ne pas engager de femmes à ce poste (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2016).

2.2.5 Conséquences

Nous remarquons que les stéréotypes participent à la banalisation de faits sociaux comme si ces derniers étaient normaux et naturels. Ainsi, les stéréotypes sexistes confortent des idées préconçues bien que, démenties par la réalité. Par conséquent, cela fige les genres dans des activités et rôles socialement définis et donc, crée des attentes différentes en fonction des sexes. Par exemple, il est fréquent d'entendre que les filles sont plus littéraires et les garçons plutôt matheux, comme si,

les compétences pour ces matières étaient dépendantes d'une variable biologique. Les stéréotypes peuvent ainsi, mener à justifier des inégalités au niveau de l'emploi, des sports ou des loisirs. Il est dès lors, important de permettre aux jeunes enfants de vivre la mixité, notamment par le biais de jeux asexués ou de livres démunis de stéréotypes liés aux genres. En agissant de la sorte, nous tenterons d'éviter de catégoriser rapidement les enfants dans une dualité figée garçon/fille (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2016).

2.3 Le sexisme ambivalent

Actuellement, divers auteurs se sont penchés sur le concept de sexisme. Certains nous proposent une conceptualisation basée sur une distinction en deux types à savoir le sexisme hostile et le sexisme bienveillant. Selon Glick et Fiske (1996), le sexisme ambivalent se compose d'attitudes sexistes associées à des sentiments négatifs et positifs. Comme l'explicitent Dardenne et al. (2006), d'une part, nous retrouvons le sexisme que l'on peut assimiler à une forme négative de stéréotypisation ou de discrimination que l'on nomme sexisme hostile. Mais d'autre part, nous constatons également une forme de sexisme dont la visée serait plutôt subjectivement positive, le sexisme dit bienveillant. Glick et Fiske (1996) pensent que l'origine des deux types de sexisme provient de bases biologiques et sociales communes.

Sarlet et al. (2012) remarquent que le sexisme a durant longtemps été envisagé principalement sous son versant hostile. Toutefois, des auteurs s'accordent pour souligner qu'aussi bien le sexisme bienveillant qu'hostile mènent à la légitimation de croyances, justifiant le maintien des inégalités entre les sexes et ce, tant d'un point de vue individuel que sociétal (Glick et al., 2001). Il est important de garder à l'esprit que l'approbation du sexisme bienveillant, dans l'objectif d'éviter le sexisme hostile, est une conséquence de la domination des hommes sur les femmes et non un choix. En effet, quand la violence n'est pas tolérée, l'alternative socialement acceptée est le sexisme bienveillant. Pour pallier à cette difficulté, une piste serait de travailler à l'abolition des structures renforçant le patriarcat afin de ne plus accepter cette bienveillance comme une solution à ce problème sociétal (Fisher & Hammond, 2019). Waddel et al. (2019) expliquent que le sexisme bienveillant s'est développé pour

pallier aux difficultés liées au sexisme hostile. L'objectif étant toujours que les hommes maintiennent le pouvoir. Cependant, pour que le versant bienveillant du sexisme fonctionne, l'homme doit y retrouver des avantages comme un meilleur fonctionnement relationnel ou plus d'intimité. Les femmes doivent également y trouver du positif comme le fait d'obtenir une protection fiable et des soins. Des résultats témoignent que le sexisme bienveillant chez les hommes procure ces diverses caractéristiques.

Lorsque nous parlons de sexisme ambivalent, nous soulignons en réalité l'ambivalence des hommes à l'égard des femmes. Glick et Fiske (1996) expliquent l'ambivalence entre sexisme hostile et bienveillant par la coexistence de deux types de pouvoirs. D'une part, nous avons le pouvoir structurel lié à la domination des hommes sur les femmes dans les domaines suivants : politique, légal, économique et religieux (Godberg, 1993). Ces points sous-tendent la présence d'hostilité. D'autre part, nous retrouvons le second pouvoir dit dyadique. Il est lié à une forme de dépendance des hommes envers les femmes, notamment sexuelle. Ce dernier pouvoir sous-tend la présence de sexisme bienveillant (Glick & Fiske, 1996). Il est important de comprendre que les femmes peuvent aussi adhérer à un type ou l'autre de sexisme, même si leur structure de croyances diffèrent de celles des hommes (Glick & Fiske, 1996).

Selon Fiske et al. (2007), l'ambivalence est constituée de deux dimensions fondamentales de la perception, à savoir la chaleur et la compétence. Le Stereotype Content Model développé par Fiske et al. (2007) et cité par Dardenne et al. (2018) développe l'idée que la combinaison de chaleur et de compétence fournit une évaluation de la menace. Cuddy et al. (2007) expliquent que la dimension chaleur fait référence à un jugement qui a trait à l'intention que l'on perçoit des groupes qui nous entourent. La dimension compétence, quant à elle, résulte d'un jugement perçu de la capacité des groupes à mettre en œuvre les intentions qu'on leur perçoit. Par conséquent, les individus procèdent à un jugement des autres et des groupes par le biais du processus explicité ci-dessus. Dardenne et al. (2018) ajoutent que la chaleur est liée aux qualités sociales comme la sympathie ou la confiance. Tandis que la dimension compétence fait référence par exemple à l'intelligence ou à la capacité.

Pour mieux comprendre, envisageons la relation établie par Fiske et al. (2002). Si nous regardons l'image de la femme que l'on peut qualifier de traditionnelle, elle est, selon ces auteurs, perçue comme chaleureuse et peu compétente. Valois (1965), la définit comme dépendante, femme au foyer, aimable et occupant un rôle éducationnel auprès des enfants. Le père exerce, quant à lui, un rôle d'autorité et est responsable de l'économie familiale. Ainsi, selon Sarlet et al. (2012) une telle vision de la femme, liée à des stéréotypes paternalistes, suscite de la pitié et une envie de lui venir en aide. Sarlet et al. (2012) ajoutent qu'une femme perçue comme peu chaleureuse, mais compétente s'assimile à une image non traditionnelle. Cette femme serait par exemple féministe ou carriériste. Pour Aebischer (1985), ce type de femmes est anormal comparativement à la femme dite traditionnelle car il se rapproche de ce qui est typiquement réservé à la gent masculine.

En conclusion, nous pouvons retenir quatre comportements et émotions découlant de la combinaison des deux dimensions du Stereotype Content Model. Le premier comportement est la facilitation active qui nous pousse à venir en aide à la personne. Le deuxième est la nuisance active et s'assimile plutôt au harcèlement d'une personne. Le troisième est la facilitation passive où on l'on observe une coopération avec autrui. Le dernier comportement s'assimile à la nuisance passive où l'individu est alors négligé. Concernant les émotions, nous observons de l'admiration lorsque le niveau de chaleur et de compétence est élevé. Un niveau élevé de chaleur combiné à un niveau faible de compétence engendre de la pitié. Le mépris découle d'un niveau faible de compétence et de chaleur. Enfin, le croisement d'un faible niveau de chaleur avec un haut niveau de compétence suscite l'envie (Cuddy et al., 2007).

Dans ce mémoire, nous utiliserons l'approche d'une distinction en sexisme bienveillant et hostile pour la réalisation de nos analyses et interprétations. Ce seront nos deux variables indépendantes.

2.3.1 Le sexisme bienveillant

2.3.1.1 Définition du sexisme bienveillant

Glick et Fiske (1996) ont défini le sexisme bienveillant comme :

« un ensemble d'attitudes interdépendantes à l'égard des femmes qui sont sexistes en termes de stéréotypes féminins et de rôles restreints, mais qui ont un ton subjectivement positif (pour la personne qui les perçoit) et qui ont aussi tendance à susciter des comportements généralement classés comme pro sociaux (par exemple, aider) ou intimistes (par exemple, se révéler)».

Dardenne et al. (2006) proposent également une définition du sexisme bienveillant. Ils expliquent ce concept comme une attitude subjectivement positive parsemée d'idéalisations, de chevaleries et de condescendances envers les femmes. Les conséquences découlant de ces idéologies sont toutefois, objectivement négatives. En effet, ce sont des préjugés qui maintiennent les femmes dans un statut prédéfini inférieur comparativement à celui des hommes. La chevalerie condescendante peut être assimilée à une attitude qualifiée de paternaliste et protectrice vis-à-vis des femmes. Ainsi, cela mène les hommes à adopter un comportement injustifié face à ces dernières, basé sur de fausses croyances. Aussi, le sexisme bienveillant peut s'axer sur une idéalisation de la pureté morale des femmes. La gent féminine est alors perçue comme précieuse et importante. Par conséquent, il est grandement nécessaire de la protéger au vu de la fragilité en émanant (Dardenne et al., 2006).

Sarlet et al. (2012), développent que de nos jours, le sexisme ne semble plus omniprésent dans nos sociétés occidentales. Ils expliquent cela par le fait que les témoignages directs de sexisme ne sont actuellement plus tolérés. En effet, comme nous l'avons précédemment abordé au point 2.1, des articles de lois ont été actés afin de lutter contre le sexisme hostile. Mais qu'en est-il pour le sexisme bienveillant, qui se montre par définition, plus subtil et implicite ? L'apparence positive qu'il renvoie à première vue, ne l'apparente généralement pas à du sexisme car son identification est plus insidieuse. De plus, ses manifestations peuvent adopter différentes formes selon les contextes. Ces auteurs s'accordent cependant, pour dire que le sexisme bienveillant engendre tout autant de conséquences négatives que l'hostile.

2.3.1.2 Composantes du sexisme bienveillant

Glick et Fiske (1996), décomposent le sexisme ambivalent en trois dimensions qui sont des aspects spécifiques des relations entre les hommes et les femmes. Chacune de ces dimensions a un versant hostile (le pôle de la dominance des hommes sur les femmes) et un bienveillant (le pôle protecteur provenant de l'interdépendance entre les genres). Lorsqu'on se penche sur leur échelle de sexisme ambivalent dont nous parlerons plus amplement au point 7.5.4, nous constatons qu'uniquement l'échelle de sexisme ambivalent se voit divisée en ces trois dimensions. Le sexisme hostile y est, quant à lui, considéré comme une mesure unidimensionnelle.

La première dimension est la protection paternaliste. Pour son versant bienveillant, l'homme y est perçu comme un sauveur ou un protecteur pour les femmes (Sarlet et al, 2012). La deuxième se nomme intimité hétérosexuelle. Son côté bienveillant nous rappelle les relations romantiques où l'homme a impérativement besoin d'une relation et d'intimité avec la femme pour se sentir épanoui (Sarlet et al, 2012). Enfin, nous avons la différenciation complémentaire de genre. Selon Glick et Fiske (1996), cette dimension fait référence à l'attribution de rôles et traits de caractère différents selon le genre. Sarlet et al. (2012) ajoutent que cela renforce les rôles et valeurs traditionnelles liées aux sexes. Les femmes doivent donc agir en fonction de cette vision sociétale. Par exemple, l'homme sera assimilé à la compétence qui est une qualité stéréotypiquement masculine. Tandis que la femme sera identifiée comme sociable, ce qui est un stéréotype typiquement féminin. La gent féminine est perçue comme seule détentrice de traits de sociabilité. Ainsi, les hommes doivent les admirer pour cette raison (Delacollette et al., 2012).

2.3.1.3 Conséquences du sexisme bienveillant

Selon Dardenne et al. (2018), le sexisme bienveillant maintient l'inégalité sociale entre les genres en dépit du fait qu'il peut à première vue, se montrer sympathique. En réalité, il dicte aux femmes les comportements qu'elles doivent adopter. Les femmes qui se conforment à ses dictats traditionnels sont gratifiées. Tandis que les autres sont blâmées et en proie à des attitudes pourvues d'hostilité, car

ces dernières risquent de mettre le système en péril. Par exemple, le sexisme bienveillant serait positivement corrélé à des attitudes restrictives au sujet des comportements galants des femmes. Selon Viki et al. (2003), elles ne devraient pas embrasser lors du premier rendez-vous. De plus, cette idéologie légitimerait les agressions des femmes ne respectant pas les rôles de genres prédéfinis (Dardenne et al., 2006). Enfin, un haut niveau de sexisme bienveillant prédirait l'adoption d'une attitude négative envers les femmes ayant eu des rapports sexuels avant d'être mariées (Sakalli & Glick, 2003). Il est à noter que l'aspect culturel est également à prendre en considération dans la compréhension de ces résultats.

Sarlet et al. (2012) expliquent qu'avec le sexisme bienveillant, un homme sexiste peut aussi être perçu comme un prince charmant et non plus seulement comme un misogyne. Hammond et al. (2017) déclarent que les relations intimes sont un siège permettant aux femmes d'internaliser le sexisme bienveillant. Pour que l'attention portée aux femmes, résultant de croyances provenant du sexisme bienveillant soit envisageable, il est nécessaire que les hommes adhèrent, eux-mêmes, à cette idéologie. Par conséquent, les femmes en relation avec des hommes adhérant à des idéologies sexistes bienveillantes contribuent aussi au maintien des inégalités et discriminations de genres. Overall et al. (2011) sont également d'accord pour affirmer que les femmes qui perçoivent leur partenaire comme sexiste bienveillant ce qui est synonyme, pour elles, de disponibilité et de sécurité dans leur relation, ont tendance à intégrer cette idéologie. Au contraire, les femmes rejettent le sexisme bienveillant si elles s'aperçoivent, au fil du temps, que leur partenaire ne partage pas ce type d'idées (Hammond et al., 2016).

Comme mentionné précédemment au point 2.3.1.1, les femmes perçoivent le sexisme bienveillant comme tout aussi désagréable que le sexisme hostile. Toutefois, elles n'ont pas tendance à le qualifier en termes de sexisme à proprement parler (Sarlet et al., 2012). Les conséquences de cette bienveillance subjective sont qu'elles peuvent intégrer les stéréotypes de sociabilité et d'incompétence qui leur sont imputés. Ainsi, cela légitimise, à leurs yeux, l'inégalité entre les sexes et la domination des hommes sur les femmes (Sarlet et al., 2012). De plus, la sécurité relationnelle que promet le sexisme bienveillant maintient les femmes au détriment d'aspirations et de réalisations

professionnelles qu'elles pourraient réaliser dans un autre contexte (Overall & Hammond, 2018).

Les hommes et les femmes adhérant au sexisme bienveillant se montrent plus rigides envers leur partenaire et par conséquent, moins tolérants lorsque ces derniers/dernières dérogent aux normes de chaleur et de fiabilité admises. Les individus sont alors plus enclins à mettre un terme à leur relation lors de déviations en rapport à ces normes, ce qui est probable de se passer, du moins à certains moments d'une relation (Hammond et al., 2014). Par ailleurs, les femmes qui approuvent cette idéologie réagissent plus négativement face à des comportements blessants de la part de leur conjoint (Hammond et al., 2013). Elles ont également tendance à se montrer, dans ce cas, plus directes (Hammond et al., 2014). Overall et al. (2011) expriment aussi que les femmes hautement sexistes bienveillantes sont plutôt déçues et négatives lorsque leur partenaire témoigne d'attitudes qualifiées d'égalitaires.

Concernant l'attachement, Fisher et Hammond (2019) ont démontré que les femmes disposant d'un niveau élevé d'anxiété lié à l'attachement sont plus attirées par des hommes hautement sexistes bienveillants. En effet, cela serait gage d'un plus grand engagement dans la relation (Cross et al., 2017). Quant aux hommes disposant d'un attachement évitant, ils sont plus enclins à rejeter le sexisme bienveillant (Viki et al., 2003). Ils éprouveraient plus de sentiments d'insécurité et de méfiance au niveau de leur relation. Ainsi, ils tendraient plus vers une adhésion au sexisme hostile avec des comportements plus agressifs ou dénigrants vis-à-vis des femmes (Cross et al., 2017). En conclusion, les orientations d'attachement des personnes moduleraient leur attrait pour les rôles traditionnels de genres. En réalité, ces orientations auraient un impact sur l'approbation ou le rejet d'attitudes qui maintiennent l'inégalité entre les hommes et les femmes. (Fisher & Hammond, 2019).

Pour conclure, le sexisme bienveillant offre une sûreté vis-à-vis des relations intimes. Concernant les hommes, il minimise la menace de pouvoir des femmes d'un point de vue conjugal afin que les hommes maintiennent leur pouvoir plus largement dans la société. Par rapport aux femmes, il permet de leur procurer la protection et les soins promis au profit de leur indépendance et compétences personnelles (Overall et al., 2011).

2.3.2 Le sexisme hostile

2.3.2.1 *Définition du sexisme hostile*

Selon Allport (1954), le sexisme hostile se base sur une forme de préjugés résultant d'une idéologie de domination comprenant une notion de supériorité masculine ainsi qu'une vision de la sexualité empreinte d'hostilité. Lorsque nous parlons de sexisme hostile, nous faisons, par exemple, allusion aux harcèlements sexuels, aux violences physiques mais aussi à l'humour ou aux remarques que nous pouvons aisément qualifier de sexiste. Glick et Fiske (1996) ajoutent l'aspect explicitement négatif de ce type d'attitudes vis-à-vis des femmes. Ces dernières sont perçues comme agressives, manipulatrices, usant de leur charme et aux idéologies féministes.

2.3.2.2 *L'agressivité et le sentiment de dépendance dans le sexisme hostile*

Le sexisme hostile différencie les femmes en deux catégories. D'une part, nous avons le côté « bon » qui s'apparente aux femmes au foyer. D'autre part, nous retrouvons le côté « mauvais » que l'on peut assimiler aux carriéristes (Glick et al., 1997). Ainsi, les hommes qui présentent un score élevé de sexisme hostile évaluent les femmes non traditionnelles plus négativement que les femmes respectant les conventions sociales admises (Glick et al., 1997 ; Sibley et al., 2004). De plus, les hommes adhérant à des idéologies sexistes hostiles montrent une tendance plus prononcée à l'agressivité à l'encontre de leur partenaire dans leur vie de couple et notamment dans le cadre de discussions conflictuelles (Hammond et al., 2013 ; Overall et al., 2011). La littérature montre également que pour un homme, le fait d'endosser des attitudes hostiles mène à une plus grande acceptation de l'agression envers sa partenaire (Overall & Simpson, 2013). Cross et al. (2017) ajoutent que l'agressivité, dont il est question ici, n'est pas toujours utilisée par des personnes qui montreraient une propension à l'agressivité en général. Elle se développe plutôt face à des contextes particuliers qui viendraient amplifier des vulnérabilités ou préoccupations, incitant alors à l'adoption de tels types de comportements néfastes.

Les hommes sont dépendants des femmes d'un point de vue de l'amour, du soutien, de l'attention et des soins, autrement dit l'intimité. Si les partenaires féminines décident de ne pas coopérer et s'investir, les hommes ne peuvent parvenir à cet accomplissement seuls (Kelley et al., 1978). Comme Murray et al. (2006) l'expliquent, dans un couple, la satisfaction des besoins relationnels des hommes ou des femmes est dépendante du partenaire. Cette dépendance peut potentiellement être source de blessures ou d'exploitations. Ainsi, les hommes disposant d'un score élevé de sexisme hostile craignent d'être utilisés par les femmes, qu'elles tentent de les contrôler et de les manipuler sous le prétexte de la dépendance dont nous parlons ci-dessus. Pour ces hommes, cela crée des risques préoccupants (Glick & Fiske, 1996). Murray et al. (2006) présentent alors l'agression comme un moyen d'autoprotection. En effet, les individus en useraient lorsqu'ils craignent que leur dépendance soit malmenée par des personnes malveillantes. D'autres auteurs comme Bornstein, (1996), Murphy et al. (1994) ou Overall et al. (2016) s'accordent sur l'idée que l'agressivité serait utilisée d'une part, dans le but que l'homme illustre son pouvoir et d'autre part, pour que son partenaire n'exploite pas sa dépendance. Par conséquent, ce type d'agressivité, lié au sexisme hostile présent chez les hommes, s'explique par une tentative de réduction de la dépendance et du maintien du pouvoir. (Hammond et al., 2013).

Les risques de dépendance s'avèrent être moindres lorsque les partenaires sont plus engagés dans leur relation car ils sont, dans ce cas, plus soucieux du maintien de leur couple. Ils mettent plus aisément leurs intérêts personnels de côté pour satisfaire les besoins de l'autre. Nous expliquons cette réduction du risque par le fait que les personnes peuvent compter sur leur partenaire ce qui les rend moins sujets au sentiment d'exploitation ou de rejet (Rusbult et al., 1991). À l'inverse, moins d'engagement est synonyme d'un accroissement du risque de dépendance. Les personnes sont plus susceptibles de ressentir de la douleur car leur partenaire est plus autocentré et plutôt désinvestis de la relation au profit de leurs propres envies et besoins (Murray et al., 2006). Ainsi, les hommes qui adhèrent au sexisme hostile sont associés à plus d'agressivité dans leur vie de couple et lors de discussions conflictuelles quand leurs compagnes s'évaluent ou sont perçues comme peu engagées dans la relation. En revanche, selon Cross et al. (2017), lorsque l'engagement de la

femme est évalué ou perçu comme élevé, le niveau de sexisme hostile de l'homme ne prédit pas son agressivité.

La littérature nous a montré que, dans leur couple, les hommes plus sensibles aux idéologies hostiles sont davantage enclins à considérer plus négativement des comportements courants comme la critique ou le soutien. Bien que, l'intention initiale de leur partenaire ne soit pas toujours néfaste. Les hommes obtenant un haut niveau de sexisme hostile évaluent plus critiquement les comportements de leur partenaire, comme moins encourageants. Le cumul des perceptions négatives, du fait de se sentir manipulé, du moindre sentiment de satisfaction conjugale et les comportements négatifs à l'encontre des partenaires engendrent un impact délétère sur les relations intimes (Overall et al., 2011).

3. La satisfaction conjugale

3.1 Définition

Le Larousse en ligne (n.d) définit la satisfaction comme « un contentement, plaisir qui résulte de l'accomplissement de ce qu'on attend, ce qu'on désire ». Lorsqu'il s'agit du couple, nous remarquons que la satisfaction conjugale est fréquemment étudiée dans le champ de la psychologie.

Il est intéressant de se pencher sur la définition du mot couple se situant dans le dictionnaire. Selon le Larousse en ligne (n.d.), le couple renvoie à des « *Personnes unies par le mariage, liées par un pacs ou vivant en concubinage* ». On peut constater que cette définition est bien loin de la réalité actuelle. En effet, des personnes peuvent, par exemple, se dire en couple sans pour autant cohabiter ou être mariées. Il est extrêmement compliqué, au vu de la complexité de ce concept dynamique, de le conceptualiser à l'aide d'une simple définition, notamment à cause de la pluralité de formes envisageables.

Favez (2013) définit la satisfaction conjugale comme un facteur protecteur du divorce et du conflit, indispensable à la longévité d'une relation. Ce sentiment témoignerait d'une tendance à s'estomper avec le temps, autrement dit, chaque relation est à risque de subir cette érosion du sentiment de satisfaction à mesure que le temps passe. Beaudry et al. (1988) définissent ce concept plutôt comme une mesure subjective où chaque partenaire estime son niveau de bonheur au regard des divers comportements de son partenaire concernant, par exemple, l'intimité, la vie commune ou la sexualité de leur couple. Kelley et al. (2003), expriment la présence d'une interdépendance au niveau de la perception de la relation de chacun des membres du couple. Ils constatent que les conjoints s'influencent mutuellement au niveau de leurs pensées, sentiments ou comportements. Le sentiment de satisfaction conjugale est donc impacté par différentes sphères de la vie de chacun des partenaires intimes du couple.

Selon Bradbury et al. (2000), le sentiment de satisfaction n'est pas figé dans le temps, il est susceptible de subir des modifications en fonction des contextes. C'est un concept qu'il faut veiller à entretenir au fil de la relation. Gottman (1994) expose une association entre la satisfaction conjugale et un haut niveau d'éléments positifs présents dans le couple. Il ajoute que peu d'éléments négatifs favorisent la satisfaction, surtout lors de situations de résolutions de conflits. Bradbury et al. (2000) nuancent par le fait que, l'absence du sentiment d'insatisfaction ne peut suffire pour définir la satisfaction. En effet, ce n'est parce que nous retrouvons la présence d'éléments négatifs, que des positifs ne sont pas présents. Toutefois, lorsqu'on parle de longévité de la relation, il est nécessaire que des affects positifs se retrouvent dans le couple pour qu'il perdure. En effet, l'absence de sentiments positifs est un facteur de risque menant à la rupture ce qui n'est, en revanche, pas le cas pour la présence de sentiments négatifs (Gottman, 1994). De plus, diverses recherches ont démontré que les relations sont décrites comme plus épanouissantes, quand les membres du couple se perçoivent l'un l'autre plus positivement (Murray et al., 2011). Au contraire, une vision plus négative de son partenaire nuit aux sentiments de confiance et de sécurité, ce qui a tendance à mener à des comportements de type représailles (Gottman, 1994).

Enfin, Fletcher et al. (1999) établissent un lien entre un plus faible niveau de satisfaction conjugale et une plus grande divergence entre l'idée que l'on se fait de son partenaire et ce qu'il est en réalité. Dans ce cas, on constate plus de tentatives pour essayer d'améliorer la relation (Overall et al., 2006) et in fine un plus grand risque de séparation (Fletcher et al., 2000). La volonté de mettre un terme à la relation diminue l'engagement ainsi que la confiance qu'a la personne dans son couple (Rusbult et al., 1991).

3.2 Sexisme et satisfaction conjugale

Fisher et Hammond (2019) expliquent que notre façon de conceptualiser les relations de couple dépend des croyances que nous avons intériorisées sur les comportements que les genres doivent adopter dans notre société. Ils ajoutent que l'impact de la satisfaction ou de la suppression des besoins de proximité des personnes dépasse le bien-être de la personne et de sa relation en tant que telle. La vision du

sexisme (son orientation et son intensité) est une variable dont peut dépendre une potentielle augmentation ou non, du niveau de satisfaction dans les relations amoureuses (Waddell et al., 2019).

D'un point de vue global, Hammond et Overall (2016) montrent une association positive entre le sexisme bienveillant et la satisfaction de vie, tandis qu'une négative existerait entre le sexisme hostile et le sentiment de satisfaction. Ils expliquent cela par le fait que les hommes avec un haut niveau de bienveillance sont plus heureux dans leur relation comparativement à ceux dont le niveau est moins élevé. De plus, le sexisme bienveillant augmente les avantages que les individus peuvent retirer de leur relation (hétérosexuelle) comparativement au sexisme hostile qui les diminue (Waddell et al., 2019). Certains auteurs comme Heesacker (2012), appuient aussi sur l'existence d'une corrélation positive entre le sexisme bienveillant et le sentiment de satisfaction. Tandis que d'autres, nuancent l'impact du sexisme bienveillant sur la satisfaction relationnelle et expriment que le fait d'adhérer à cette idéologie donne plutôt une sorte de coup de pouce à la satisfaction de vie (Waddell et al., 2019).

3.2.1 Sexisme bienveillant et satisfaction conjugale

Si nous regardons plus en détail le sexisme bienveillant et la satisfaction conjugale, Hammond et Overall (2014) expriment que tant chez les hommes, que les femmes, nous retrouvons, comme dit précédemment, une influence de l'adhésion à des idéologies sexistes bienveillantes sur la qualité de la relation. Connelly et Heesacker (2012) proposent une explication du lien entre sexisme bienveillant et satisfaction par le fait que l'objectif ultime d'établir une relation intime et hétérosexuelle soit accompli. Mais bien entendu, ils ajoutent que les personnes approuvant ce type d'idéologies peuvent aussi tirer satisfaction de la relation en elle-même. Le sexisme bienveillant semble donc lié à une plus grande satisfaction conjugale (Hammond et al., 2013).

Dardenne et al. (2007) ont montré que lors de l'exécution d'une tâche, lorsqu'une femme est confrontée à des idéologies sexistes, sa performance se verra réduite par le biais d'une baisse de compétence perçue. En conclusion, même si le sexisme bienveillant peut sembler séduisant en augmentant des avantages liés à la

satisfaction dans la relation, elle diminue aussi le sentiment de confiance chez les femmes et leur volonté de soutenir l'égalité des sexes. Ce résultat n'est donc pas à négliger quand on appréhende ce processus. Casad et al. (2015) ont démontré, quant à eux, une corrélation entre le sexisme bienveillant et un moindre sentiment de satisfaction post-mariage. Ils expliquent cela par le fait que les attentes utopistes liées à un haut niveau de sexisme bienveillant ne sont peut-être pas exaucées par le partenaire. Waddell et al. (2019) nous font part de résultats révélant, qu'une augmentation des enjeux relationnels chez les femmes adhérant à des idéologies sexistes bienveillantes mène à potentiellement plus d'insatisfaction et de négativité, notamment si leurs espoirs et attentes ne sont pas rencontrés. Ils suggèrent aussi qu'une cause du sexisme peut être le statut de la relation mais que le sexisme peut également impacter ce statut. Ils présentent l'exemple d'une personne aux idées s'apparentant au sexisme bienveillant, cette dernière peut se montrer plus motivée à l'idée d'établir une relation intime et hétérosexuelle. Ainsi, pour un homme, se trouver dans une relation avec une femme adhérant également à ce type d'idées, l'inciterait à maintenir la relation, même si, celle-ci est peu satisfaisante voire restrictive. Une explication de ce phénomène pourrait être que les individus sont attirés par des partenaires qui ont des croyances au sujet du sexisme similaire aux leurs. Par conséquent, les femmes adhérant à des idéologies sexistes bienveillantes ont de grandes chances d'être en relation avec des hommes partageant ces mêmes croyances (Hammond et al., 2016).

3.2.2 Sexisme hostile et satisfaction conjugale

Le sexisme hostile aurait un impact négatif sur les relations (Hammond & Overall, 2016). Hammond (2015), développe que l'impact négatif du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale concerne les deux partenaires confondus. De plus, des résultats nous montrent qu'avoir des perceptions plus négatives du comportement de notre partenaire favorise l'adoption de comportements négatifs et engendrent une insatisfaction dans la relation (Hammond & Overall, 2016). Wadell et al. (2019) expliquent que les hommes adhérant à des idéologies sexistes hostiles ont des attentes de base négatives par rapport à leur relation, ils sont donc plus sujets à percevoir des comportements comme blessants et négatifs de la part de leur compagne mêmes si, les intentions de ces dernières ne sont pas celles qui leurs sont imputées. Cette catégorie

d'hommes serait plus réactive face à des situations qu'ils évaluent comme dérangeantes.

Les hommes adhérant à cette idéologie empreinte d'hostilité expérimentent moins de relations gratifiantes et épanouissantes. La littérature nous montre qu'ils profitent moins de leur relation que les hommes obtenant un niveau de sexisme hostile moindre (Waddell et al., 2019).

De plus, les hommes adhérant à des idéologies sexistes hostiles ont tendance à se méfier des femmes et à considérer les relations de couple comme une lutte pour le contrôle et le pouvoir (Glick & Fiske, 1996). Comme nous l'avons précédemment abordé dans ce mémoire au point 2.3.2.2, ces hommes craignent que les femmes les contrôlent en exploitant l'interdépendance existante entre les sexes qui est liée à l'intimité conjugale (Hammond, 2015). Cette inquiétude ne leur permet donc pas d'aborder les relations conjugales sous l'angle d'un partenariat entre deux individus. Yakushko (2005), a montré une association entre le sexisme hostile et des attitudes relationnelles délétères associées à une peur de l'intimité ou une anxiété relationnelle. Waddell et al. (2019) explicitent que le sexisme hostile nuit aux bénéfices que les hétérosexuels ont tendance à percevoir des relations amoureuses. Nous pouvons donc aisément envisager que cette méfiance impacte le sentiment de satisfaction conjugale des individus.

Pour terminer, Waddell et al. (2019) présentent les réactions empreintes d'hostilité et de résistance des hommes et de leur partenaire comme des vecteurs pouvant mener à une escalade des difficultés. Cette escalade peut alors engendrer un affaiblissement du sentiment de satisfaction conjugale et par conséquent, accroître le risque potentiel de rupture.

4. Le conflit

4.1 Définition du conflit

Benasayag et Del Rey (2012), présentent le conflit comme un concept qui nous permet de créer des liens avec les autres et de construire des relations sociales. L'empêchement du conflit mènerait, selon eux, au totalitarisme où il ne serait plus concevable d'entrer en contradiction. Toutefois, paradoxalement, le bonheur que l'on vise serait dédouané de tout conflit. Pour Maes (2009), le conflit peut être envisagé comme une relation avec ses rituels et ses règles. Bowlby (2014), quant à lui, expose le conflit comme une situation normale présente chez chaque individu. Il ajoute qu'il n'y perçoit rien de malsain. Ainsi, il participe à la banalisation de ces situations tumultueuses dans le sens où, ce sont des éléments qui font partie de la vie quotidienne. Rojzman et Rojzman (2006) mettent en exergue la tendance égocentrique qu'adoptent les individus lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle. Ils constatent une tendance au rejet des responsabilités sur les autres et une considération du point de vue de l'individu comme le seul valide et recevable.

Divers facteurs peuvent mener au conflit, par exemple, une divergence d'intérêts, un moyen de défendre son identité ou son territoire, une quête de pouvoir ou de possession. Bien que le conflit soit normal et pour certains auteurs, bénéficiant d'une utilité, nous remarquons une tendance à le fuir. Celle-ci peut s'expliquer par le fait que le conflit engendre de la peur et génère des émotions négatives comme de la colère ou de l'anxiété. Dès lors, les personnes peuvent se sentir menacées ou craindre des blessures tant pour elles que pour autrui. Le sentiment de danger que génère une situation conflictuelle ainsi que les émotions négatives qui y sont associées peuvent, par conséquent, mener pour certains à une tentative d'évitement de cette confrontation. Pour d'autres individus qui ne sont pas dans la fuite, le conflit peut devenir permanent et s'auto-entretenir. Il serait dans ce cas, structurel de la relation et créerait une escalade entre les partenaires qui, dominés par leurs émotions, utiliseraient tout prétexte comme sujet de désaccords (Marc & Picard, 2015).

Marc et Picard (2015) développent l'ambivalence qu'engendre le conflit par le fait qu'il peut, d'une part, être un vecteur de changement mais d'autre part, il peut aussi mener à la rupture du lien et donc, à de la souffrance. De plus, le conflit est tout aussi inévitable que dangereux. En effet, le risque est que les individus s'y figent.

Dans ce mémoire, nous baserons nos analyses plus particulièrement sur quatre types de résolutions de conflits à savoir : les résolutions positives, la confrontation, l'évitement et l'accommodation. La confrontation et l'évitement sont perçus comme des stratégies destructives tandis que l'accommodation et les résolutions positives sont constructives. Les stratégies destructives sont connues pour mener à une escalade des conflits voire même, in fine, à de la violence (Kurdek, 1994). Lorsque nous parlons de confrontation, nous faisons allusion à la présence de réponses empreinte d'agressivité lors d'un conflit et à une potentielle perte de contrôle dans l'utilisation de ses propos. En ce qui concerne l'évitement, il s'agit plutôt d'attitudes de retrait relationnel volontaire. L'accommodation fait référence à la recherche d'un équilibre entre son point de vue et celui de son partenaire, cela passe par la réalisation de concessions. Enfin, les résolutions positives concernent le fait de se focaliser activement sur le problème à résoudre, de discuter constructivement avec son partenaire pour trouver des alternatives acceptables, cela passe entre autres par la négociation et les compromis (Kurdek, 1994). Nous pouvons aisément percevoir la subtilité de la nuance entre stratégies d'accommodation et de résolution positives. Il est plausible que certains auteurs n'établissent pas de distinction entre les deux.

4.2 Sexisme et conflit

Lorsque nous envisageons les conflits relationnels, il est intéressant de les appréhender en gardant à l'esprit le concept de sexisme pour diverses raisons. Premièrement, les relations intimes entre partenaires participent au développement d'attitudes sexistes ainsi qu'aux conséquences qui en découlent. Deuxièmement, la problématique de la quête de pouvoir liée aux conflits peut activer des croyances sexistes. Enfin, les moyens de gestion de conflits employés par les couples impactent, du moins en partie, les niveaux de satisfaction conjugale de chacun, autrement dit leur capacité à se sentir épanouis dans leur relation. Par définition, le sexisme bienveillant

devrait amener des avantages dans les relations tant des hommes que des femmes. Tandis que, le sexisme hostile aurait plutôt des coûts relationnels pour les membres du couple (Overall et al., 2011).

4.2.1 Sexisme bienveillant et conflit

Le sexisme bienveillant semble lié à plus de résolutions de conflits positifs, notamment via l'utilisation de plus de comportements chaleureux (Overall et al., 2011). Ce résultat semble donc indiquer que le sexisme bienveillant mène à une plus grande satisfaction conjugale via l'application de ce mode de gestion plus positif du conflit. Cependant, Casad et al. (2015) apportent une nuance en montrant que, pour les femmes, le sexisme bienveillant génère des attentes comme par exemple, le fait qu'elles doivent être protégées. Ces attentes sont fréquemment peu rencontrées. Par conséquent, quand elles ne sont pas comblées, cela diminue non seulement leur niveau de satisfaction conjugale mais augmente aussi la probabilité qu'elles mettent un terme à leur relation (Hammond & Overall, 2014). Hammond et al. (2013) avancent que le sentiment d'insatisfaction résultant de la résolution d'un conflit conjugal joue également un rôle dans cet effet pour les femmes.

Certains auteurs ont démontré que les femmes disposant d'anxiété élevée témoignent d'un grand sentiment de détresse dans des situations de discussions conflictuelles au sein de leur couple. Toutefois, une atténuation de cet effet était possible lorsqu'elles percevaient leur partenaire comme hautement sexiste bienveillant. Une potentielle explication provient du fait que le partenaire est vu comme investi et fiable (Cross et al., 2017). En effet, les hommes adhérant au sexisme bienveillant sont associés à plus d'écoute et d'ouverture à leur partenaire et moins d'hostilité face aux conflits, comparativement aux sexistes hostiles. Ainsi, les discussions mènent à plus de résolutions et de satisfaction pour chacun (Overall et al., 2011). Au plus le niveau de sexisme bienveillant est élevé, au plus les hommes peuvent se montrer ouverts à l'influence dans leur couple. L'explication peut provenir du fait que les idéologies bienveillantes chez les hommes diminuent la menace du pouvoir dyadique en se référant au respect des rôles de chacun. Les hommes adhérant à des idéologies sexistes bienveillantes ciblés par le changement, se montrent plus ouverts et enclins à tendre vers ce changement. Ainsi, les femmes réussissent à mieux initier

le changement chez ce type de partenaire. Ces derniers sont plus motivés à l'idée de maintenir leur relation et à travailler dans ce sens. Ils se révèlent donc être de meilleurs conjoints, notamment d'un point de vue de l'intimité, pour les femmes. En effet, elles peuvent tirer des avantages de ces idéologies bienveillantes (Overall et al., 2011). De plus, les hommes hautement sensibles aux idéologies sexistes bienveillantes utilisent, d'eux-mêmes, des stratégies de communication plus positives vis-à-vis des femmes, même lorsqu'ils ne se montrent pas satisfaits de leurs conjointes (Overall et al., 2011). Le sexisme bienveillant chez les hommes est associé à une moindre acceptation de la violence dans les relations intimes par le biais de mesures auto-évaluatives (Obeid et al., 2010). Cependant, cette plus grande ouverture combinée à une moindre hostilité de la part des hommes n'explique pas totalement pourquoi les membres du couple jugent les discussions comme plus constructives (Overall et al., 2011).

La cause de ce phénomène peut être l'association des comportements positifs avec des résultats sur le long terme. Le fait de se montrer plus ouvert et moins sur la défensive lors d'un conflit faciliterait, au fil du temps, le développement de la confiance et de l'engagement dans la relation (Wieselquist et al., 1999). Les femmes peuvent, dans ce cas, davantage croire en la motivation et l'engagement de leur conjoint. Par conséquent, elles se montreraient aussi plus disposées à changer des aspects dans leur couple également (Overall et al., 2011).

Plus les femmes sont sexistes bienveillantes, moins elles se montrent ouvertes et plus elles font preuve d'hostilité lorsque leur partenaire n'adhère pas à ce type d'idées. Elles évaluent alors les discussions comme moins fructueuses et sont plus dans la résistance. Cet effet n'est bien entendu pas relevé quand les hommes adhèrent au sexisme bienveillant. Dans ce cas, les femmes adhérant à des idéologies sexistes bienveillantes sont plus ouvertes (Overall et al., 2011). Les femmes qui sont en phase avec ces idéologies ont des attentes élevées vis-à-vis de leur partenaire. Cela peut, lors de conflits conjugaux, les amener à réagir plus négativement et avec une tolérance moindre (McNulty & Karney, 2004). En effet, le fait qu'elles souhaitent changer leur partenaire, ou qu'ils désirent les changer peut être perçu comme un non-respect du contrat implicite qui les lie ensemble, notamment le fait de ne pas être placée sur un piédestal par exemple (Overall et al., 2011).

L'avantage du sexisme bienveillant pour les hommes est que ces idéologies se révèlent être plus efficaces que l'hostilité pour maintenir une influence dans les relations conjugales. En effet, plus les hommes l'ont adopté, plus ils sont parvenus à mener leurs conjointes aux changements. Ils parviennent donc à influencer les femmes en maintenant la positivité et en parvenant à résoudre les différends (Overall et al., 2011).

En conclusion, si l'on résume, le sexisme bienveillant des hommes touche à la manière dont ils doivent traiter les femmes. Par conséquent, ce type de sexisme prédit les comportements qu'ils doivent adopter. Un consensus est donc établi sur le fait qu'ils doivent chérir et protéger leur conjointe et ce, en utilisant moins de résistance et d'hostilité. Par contre, le sexisme bienveillant chez les femmes est influencé par celui des hommes. Cela veut dire que les femmes tendent vers plus d'hostilité lorsque leur niveau de sexisme bienveillant est incongruent avec celui de leur partenaire (Overall et al., 2011). La littérature nous montre que les idéologies sexistes bienveillantes laissent du pouvoir aux femmes dans leur relation conjugale. En effet, elles sont perçues comme spéciales et dotées de capacités relationnelles. Ainsi, les hommes adhérant à des idéologies sexistes bienveillantes sont plus ouverts à l'influence de leur conjointe. Autrement dit, lorsque le sexisme bienveillant est partagé par les deux membres du couple, les femmes exercent un rôle moteur quand des changements doivent être opérés dans leur relation (Overall et al., 2011).

4.2.2 Sexisme hostile et conflit

La littérature nous a montré que les hommes, témoignant d'attitudes plus hostiles vis-à-vis des femmes, montrent également un niveau moindre d'ouverture à l'égard du point de vue de leur partenaire (Overall et al., 2011). Lors de ce cas de figure, la communication entre les deux membres du couple s'avère être aussi plus hostile. Glick et al. (2002) ajoutent que les hommes adhérant à des idéologies sexistes hostiles font preuve d'attitudes plus défensives et l'engendrent en retour chez leur partenaire. Le fait qu'ils résistent à l'influence que pourrait avoir l'autre sur eux compromet une amélioration de la relation, même si cette dernière est souhaitée (Cross et al., 2017). Overall et al. (2011) amènent l'idée que quand le sexisme hostile est lié

à plus d'agressivité lors d'un conflit conjugal, cela diminue les chances d'une résolution positive.

Il a été démontré que le sexisme hostile exerce une influence sur la manière dont les hommes dialoguent des conflits dans leur couple. En effet, plus le niveau de sexisme hostile est élevé, plus les hommes témoignent de difficultés à entamer des discussions positives au sujet des conflits avec leur partenaire par rapport à des hommes obtenant un score plus faible sur cette dimension. Plus le niveau d'hostilité s'accroît, plus une tendance aux comportements agressifs et moins ouverts se remarque, combiné à un affaiblissement du taux de réponse positive découlant des discussions (Overall et al., 2011). Glick et al. (2002) constatent que plus les hommes sont sexistes hostiles, plus ils se déclarent comme agressifs verbalement et plus ils tolèrent la colère et la violence comme une solution acceptable lors de situations conflictuelles. La recherche de Waddell et al. (2019) permet de comprendre qu'il n'y a pas que la négativité des hommes (sous ces divers aspects) émanant du sexisme hostile qui entrave la résolution de conflits. En effet, nous retrouvons aussi l'attitude défensive et hostile que le sexisme hostile des hommes engendre chez les femmes. Les réactions de celles-ci constituent aussi un pilier important, où l'hostilité présente dans la communication dégrade la stabilité ainsi que la satisfaction conjugale. Par conséquent, pour pallier à ce problème et qu'une amélioration soit envisageable, il est nécessaire que la partenaire ciblée mette en place des tentatives fructueuses de changements (Overall et al., 2006). Ces mêmes auteurs expliquent que les femmes qui se révèlent plus réceptives à l'influence mènent à une amélioration de l'évaluation de la relation de la part des deux partenaires. Au contraire, si elles se montrent plutôt négatives et sur la défensive, nous relèverons un effet délétère sur la relation (Gottman, 1998). Nous expliquons cet effet par l'idée que d'une part, ces femmes sont moins susceptibles de changer et d'autre part, les problèmes tendent à s'aggraver (Overall et al., 2009). Ainsi, au vu des diverses raisons énoncées ci-dessus, les hommes en accord avec le sexisme hostile, parviennent généralement moins à obtenir les changements relationnels qu'ils désirent (Overall et al., 2011). Comme Overall et al. (2011) le constatent, la présence de sexisme hostile chez les hommes accroît le taux de résistance des femmes. Ce fait nous indique donc que la domination de la gent féminine dans les relations de couple n'est pas une approche fructueuse pour tenter l'application et le maintien du pouvoir.

Par ailleurs, les femmes qui tentent d'induire du changement chez les hommes sont confrontées à plus de résistance et d'hostilité de leur part, plus ceux-ci adhèrent à des idéologies hostiles ce qui conduit, in fine, à une moindre motivation aux changements chez ces hommes (Overall et al., 2011).

En contradiction avec ce que nous avons cité précédemment, certains résultats ont démontré des avantages à l'utilisation d'une approche hostile et directe. En effet, le blâme et l'influence critique pourraient à mesure que le temps passe, motiver le changement (Overall et al., 2009). Ainsi, la gravité du problème se verrait diminuée et le sentiment de satisfaction conjugale accentué (McNulty & Russell, 2010). Le processus serait le suivant : l'hostilité permettrait de rendre compte de la gravité du problème ainsi que de la nécessité de changement. Le partenaire comprendrait alors qu'il doit améliorer le problème en question. Cependant, le risque est que les efforts que pourraient entreprendre le partenaire se voient contrebalancés par le biais de résistances engendrées par le sexisme hostile. Les femmes acceptant les idéologies sexistes hostiles, et qui par conséquent, sont en accord avec la domination des femmes par les hommes, sont plus susceptibles de tolérer l'hostilité durant les conflits et se montrer alors moins résistantes (Cross et al., 2017). La recherche n'a, cependant, pas mené au constat que la présence de croyances hostiles chez les femmes les rendrait plus influençables. En conclusion, le sexisme hostile chez les hommes a plutôt un effet destructeur et stable au niveau de la résolution de conflits. L'explication réside dans la présence de résistances et d'hostilité chez chacun des partenaires (Overall et al., 2011).

5. Synthèse

Tout d'abord, nous distinguons le sexisme ambivalent en sexisme hostile et bienveillant. Le sexisme bienveillant se subdivise en trois dimensions qui sont : l'intimité hétérosexuelle, la différenciation complémentaire de genre et la protection paternaliste. Des auteurs s'accordent pour souligner qu'aussi bien le sexisme bienveillant qu'hostile mènent à la légitimation de croyances, justifiant le maintien des inégalités entre les sexes (Glick et al., 2001). Sarlet et al. (2012) affirment d'emblée que le sexisme bienveillant engendre tout autant de conséquences négatives que le sexisme hostile.

Ensuite, au niveau de la satisfaction conjugale, Favez (2013) la définit comme un facteur protecteur du divorce et du conflit, indispensable à la longévité d'une relation. Waddell et al. (2019) stipulent que la vision du sexisme (son orientation et son intensité) est une variable dont peut dépendre une potentielle augmentation ou non, du niveau de satisfaction. En effet, Heesacker (2012), montre une association positive entre le sexisme bienveillant et la satisfaction de vie. Tandis que, selon le point de vue de Hammond et Overall (2016), une association négative est perceptible entre le sexisme hostile et la satisfaction, pour les deux sexes confondus. En revanche, Casad et al. (2015) vient nuancer ces affirmations en démontrant une corrélation négative entre le sexisme bienveillant et la satisfaction post-mariage.

Au sujet du conflit, Marc et Picard (2015) nuancent l'ambivalence qu'il engendre par le fait qu'il peut soit, être un vecteur de changement, soit mener à la rupture du lien et donc à de la souffrance. Par ailleurs, nous pouvons baser nos analyses sur quatre types de stratégies de gestion de conflits : les résolutions positives, la confrontation, l'évitement et l'accommodation (Kurdek, 1994). Fisher et Hammond (2019) expliquent que notre façon de conceptualiser les relations de couple dépend des croyances que nous avons intériorisées sur les comportements que les genres doivent adopter dans notre société. Ainsi, Waddell et al. (2019) observent que les moyens de gestion de conflits employés par les couples impactent les niveaux de satisfaction conjugale des deux partenaires. Par exemple, les réactions hostiles et résistantes des individus sont des vecteurs pouvant mener à une escalade des difficultés qui peut

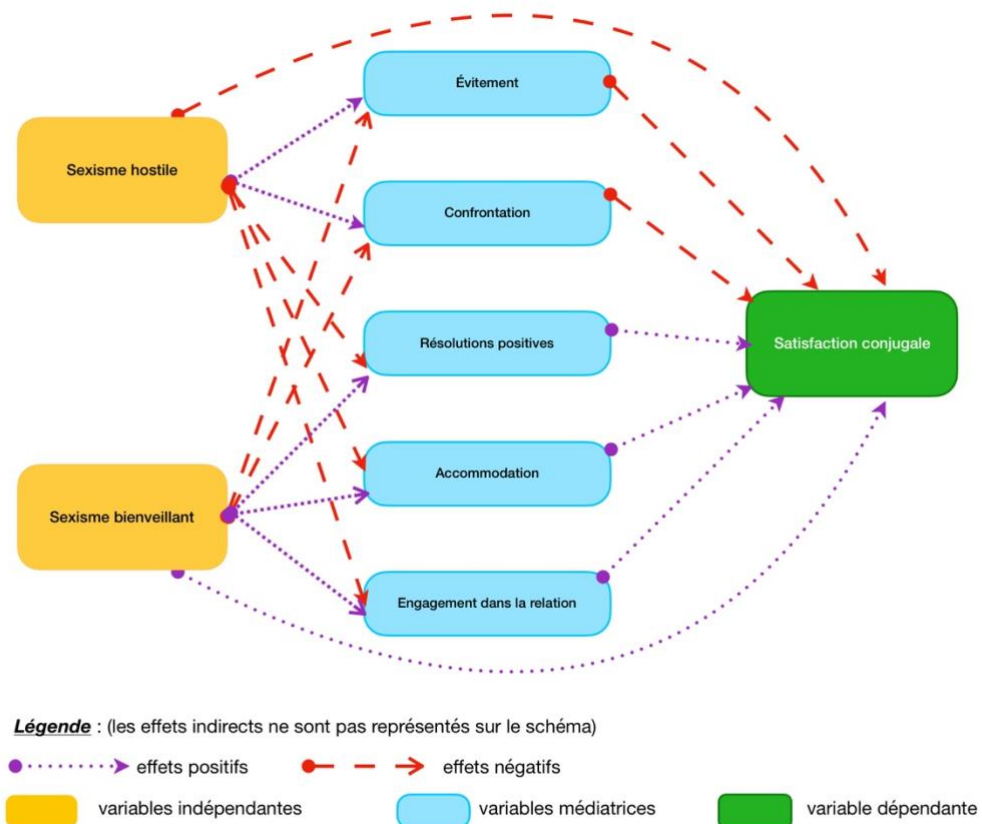
finalement aboutir à une moindre satisfaction. Selon Overall et al. (2011), le sexisme bienveillant amènerait des avantages dans les relations tant des hommes que des femmes via l'application d'un mode de gestion plus positif du conflit. Tandis que, le sexisme hostile aurait plutôt des coûts relationnels pour les membres du couple. Ces deux résultats auraient donc un impact sur la satisfaction conjugale. Toutefois, Casad et al. (2015) nuancent en montrant que, pour les femmes, le sexisme bienveillant génère des attentes qui sont fréquemment peu rencontrées. Par conséquent, quand elles ne sont pas comblées, cela diminue non seulement leur niveau de satisfaction conjugale mais augmente aussi la probabilité qu'elles mettent un terme à leur relation (Hammond & Overall, 2014). McNulty et Karney (2004) nous amènent un résultat allant dans le sens du précédent. Ils nous affirment que les femmes adhérant au sexisme bienveillant peuvent, lors de conflits conjugaux, réagir plus négativement et se montrer moins tolérantes. L'explication se trouverait également dans leurs attentes élevées vis-à-vis de leur partenaire. Selon Overall et al. (2011) les femmes adhérant à des idéologies sexistes bienveillantes tendent vers plus d'usage de comportements hostiles lorsque leur partenaire adhère à des idéologies sexistes hostiles or, la tendance inverse s'observe quand ils sont plutôt sexistes bienveillants. Par rapport aux hommes adhérant au sexisme hostile, Glick et al. (2002) ajoutent qu'ils témoignent d'attitudes plus défensives et l'engendrent en retour chez leur partenaire. Pour terminer, Overall et al. (2011) avancent que plus le niveau de sexisme hostile des hommes est élevé, plus ils éprouvent des difficultés à entamer des discussions positives au sujet de leurs conflits conjugaux. Nous remarquons alors une tendance à l'usage de comportements agressifs et moins ouverts, aboutissant à l'obtention de moins de réponses positives résultant des discussions. Ces auteurs ajoutent que le sexisme hostile des hommes a plutôt un effet destructeur et stable au niveau de la résolution des conflits.

En conclusion, en dépit des résultats contradictoires développés ci-dessus, nous partirons des postulats suivants pour l'élaboration de notre modèle conceptuel : le sexisme bienveillant influence positivement la satisfaction conjugale au contraire du sexisme hostile. Le sexisme bienveillant est associé positivement à l'usage de stratégies de gestion de conflits positives tandis que le sexisme hostile mènerait à des réactions plus agressives et résistantes. Gardons en tête les nuances amenées par les différents auteurs concernant l'influence du sexisme bienveillant sur la satisfaction et les stratégies de gestion de conflits pour l'interprétation de nos résultats.

6. Hypothèses de recherche

L'objectif principal de ce mémoire est de déterminer l'influence du sexisme ambivalent sur la satisfaction conjugale via les perceptions du conflit conjugal. Notre question de recherche est donc la suivante : la satisfaction conjugale est-elle dépendante du sexisme ? Si oui, les mécanismes expliquant cette dépendance peuvent-ils être les stratégies de gestion de conflits ?

Figure 1 : *Modèle conceptuel de l'influence du sexisme ambivalent sur la satisfaction conjugale médié par les stratégies de gestion de conflits et l'engagement*



Sur le schéma ci-dessus, nous pouvons apercevoir la conceptualisation du modèle que nous allons tester. Les quatre stratégies de gestion de conflits à savoir : l'évitement, la confrontation, les résolutions positives et l'accommodation sont évaluées une première fois par la participante selon les stratégies qu'elle emploie. Ensuite, la participante évalue une seconde fois ces mêmes stratégies selon ce qu'elle pense que son partenaire met en place lors d'une situation conflictuelle. Concernant l'engagement, il s'agit d'une mesure auto évaluée par la participante sur son sentiment

d'engagement dans sa relation. Elle n'évalue donc pas ce qu'elle perçoit de l'engagement de son partenaire.

Par rapport au **sexisme bienveillant**, la première hypothèse que nous posons est que le sexisme bienveillant des femmes détermine l'adoption de stratégies de résolution de conflits constructives comme l'accommodation ou des résolutions positives ainsi qu'une moindre utilisation de stratégies destructives telles que l'évitement ou la confrontation, ce qui mènerait à un plus haut niveau de satisfaction conjugale perçue.

Notre seconde hypothèse est que le sexisme bienveillant chez les femmes influence, l'adoption de stratégies de résolution constructives par leur partenaire et diminue leurs utilisations de stratégies destructives, ce qui impacterait positivement le sentiment de satisfaction conjugale des femmes.

La troisième hypothèse est que le sexisme bienveillant des femmes les mène à plus s'engager dans leur relation, ce qui accroîtrait leur sentiment de satisfaction conjugale.

Concernant le **sexisme hostile**, nous amenons une quatrième hypothèse où nous formulons que le sexisme hostile des femmes détermine l'adoption de stratégies de résolution de conflits destructives (sub-optimales) comme l'évitement ou la confrontation et diminue l'utilisation de stratégies constructives comme l'accommodation ou les résolutions positives, ce qui mènerait à un moindre niveau de satisfaction conjugale.

La cinquième hypothèse est que le sexisme hostile des femmes impacte, l'adoption de stratégies de résolution de conflits destructives par leur partenaire et réduit leur utilisation de stratégies constructives, ce qui impacterait négativement le sentiment de satisfaction conjugal des femmes.

Enfin, la sixième hypothèse est que les femmes adhérant à des idéologies sexistes hostiles sont amenées à moins se sentir engagées dans leur relation, ce qui diminuerait leur sentiment de satisfaction conjugale.

7. Procédure et matériel

7.1 Type d'étude

Cette recherche consiste en une analyse quantitative de type confirmatoire. Nous utilisons pour nos analyses des régressions linéaires à l'aide d'un modèle de médiations. Nous avons a priori élaboré un modèle conceptuel et déterminé des hypothèses à tester. Les données ont été recueillies par le biais d'un questionnaire en ligne sur l'intranet de la FPLSE. Ce dernier a été partagé sur divers réseaux sociaux (Facebook et Instagram) durant deux semaines (voir Annexes II et III). Les participantes étaient averties que l'étude portait sur leur représentation sociale ainsi que d'autres variables non précisées. Toutefois, gardons à l'esprit que nous n'avons pas explicitement mentionné dans la lettre d'information aux volontaires le terme de sexisme afin d'éviter un potentiel biais des résultats (voir Annexe I).

7.2 Population

La population ciblée par l'étude comprenait initialement des participants tout-venants. Les volontaires répondant aux critères d'inclusion suivants étaient invités à répondre au questionnaire en ligne.

Critères d'inclusion :

- Homme ou femme
- Majeur
- En couple
- Valider électroniquement un consentement libre et éclairé

Critères d'exclusion :

- Être célibataire

7.3 Échantillon

L'échantillon se composait initialement de 318 participants (hommes et femmes). Pour les traitements statistiques de ce mémoire, nous avons pris la décision d'appliquer trois filtres à nos données :

1. Nous avons mis de côté les questionnaires des hommes.
2. Nous n'avons pas pris en compte les données des participants qui ont choisi une modalité de réponse autre qu'hétérosexuelle.
3. Nous n'avons pas utilisé les données des participants dont la relation dure depuis plus de 400 mois, autrement dit plus de 33 ans et quelque mois.

Ces différents filtres seront explicités dans la suite de ce mémoire, au point 8.1 dans la partie résultats et plus précisément dans le sous-point « statistiques descriptives ». Nos analyses seront donc effectuées sur les données de 274 sujets (femmes hétérosexuelles).

7.4 Paramètres étudiés

Dans cette recherche, nous travaillons avec deux variables indépendantes qui sont : le sexisme hostile (SH) et le sexisme bienveillant (SB).

La variable dépendante est la satisfaction conjugale. Cette mesure est une autoévaluation de la perception de ce sentiment par la participante.

Nous retrouvons également des variables médiatrices :

- Les stratégies de gestion de conflits à savoir : les résolutions positives, l'accommodation, l'évitement et la confrontation.
- Le niveau d'engagement de la participante dans sa relation

Concernant les stratégies de gestion de conflits, nous avons, premièrement, une auto-évaluation des différentes stratégies que la participante utilise. Cette dernière concerne donc les actions qu'elle met généralement, personnellement en place face à une situation conflictuelle. Dans un second temps, la participante a évalué les stratégies qu'elle entreprend son partenaire face à un conflit.

7.5 Procédure

Toutes les participantes ont répondu aux mêmes questions et dans le même ordre d'apparition. De plus, nous avons choisi comme paramètre, lors de la création du questionnaire, qu'il était impératif de répondre à toutes les questions de la page pour accéder à la suivante. Le questionnaire durait approximativement une trentaine de minutes.

Figure 2 : Procédure

1. Questions sociodémographiques
2. Questions liées au contexte sanitaire
3. Questionnaire sur l'engagement dans la relation
4. Questionnaire sur le sexisme
5. Questionnaire sur les stratégies de résolution de conflits
6. Questionnaires sur la satisfaction conjugale

7.5.1 Questions sociodémographiques

Tout d'abord, nous avons demandé aux participantes de répondre à une série de questions (voir Annexe VII) telles que leur genre, leur âge, l'âge de leur partenaire, si elles ont des enfants, leur situation professionnelle, etc. Ces questions avaient pour principal objectif de nous permettre de définir notre population de référence.

7.5.2 Questions liées au contexte sanitaire

Ce mémoire s'est déroulé durant un contexte particulier, celui d'une pandémie mondiale. Il nous semblait donc important de questionner la façon dont les participantes ont vécu cette situation d'un point de vue personnel et conjugal. Les questions tendent à s'intéresser à l'impact de cette crise sanitaire sur la satisfaction conjugale des participantes. C'est pourquoi, nous avons proposé dix questions (voir Annexe VIII) axées sur cette thématique. Si nous nous penchons plus en détail sur la composition de ces questions, cinq d'entre-elles concernent la participante elle-même (à savoir les questions 1, 3, 8, 9, 10), quatre questions se penchent sur leur couple (à savoir les questions 2, 4, 6, 7) et une questionne le vécu du partenaire selon le point de vue de la participante (la question 5). Il faut noter que les items 1, 2, 9 et 10 sont inversés.

La consigne était la suivante : « À quel point êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes ? ». Les modalités de réponses étaient proposées sous la forme d'une échelle de Likert avec les propositions : « pas du tout d'accord », « pas d'accord », « neutre », « d'accord », « tout à fait d'accord. »

7.5.3 Questionnaire sur l'engagement dans la relation

Afin d'obtenir une mesure de l'engagement de la participante vis-à-vis de sa relation, nous avons utilisé une partie de « The Investment Model Scale » de Rusbult et al. (1998). Ce questionnaire se divise en quatre parties : la satisfaction, la qualité des alternatives, l'investissement et l'engagement. Nous avons donc utilisé les sept items se référant au facteur engagement. Les items 3 et 4 de cette échelle sont inversés. Cette échelle étant initialement en anglais, l'étudiante mémorante en a réalisé une traduction (voir Annexe IX).

La consigne présentée aux participantes était la suivante : « À quel point êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes qui concernent votre relation ». Une échelle de Likert avec les modalités « 1 = pas du tout d'accord, 5 = +/- d'accord et 9 = complètement d'accord » était proposée.

7.5.4 Questionnaire sur le sexisme

Pour rappel, nos deux variables indépendantes sont le sexisme hostile et le sexisme bienveillant. Nous avons utilisé la validation de la version française de « l'Ambivalent Sexism Inventory » c'est-à-dire « l'échelle de sexisme ambivalent » traduite par Dardenne et al. (2006) (voir Annexe X). Cette échelle est composée de 22 questions.

La consigne présentée aux participantes était la suivante : « À quel point êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes ? », sur une échelle de Likert allant de 0 à 5 avec comme modalités : 0 = pas du tout d'accord, 1 = plutôt pas d'accord, 2 = légèrement pas d'accord, 3 = légèrement d'accord, 4 = plutôt d'accord, 5 = tout à fait d'accord.

L'échelle de sexisme ambivalent se divise en deux sous-échelles. La première concerne le sexisme hostile et contient 11 items (à savoir les questions 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21). La seconde comporte 11 items également et fait référence au sexisme bienveillant. Cette, dernière sous-échelle se subdivise en trois dimensions nommées comme suit : protection paternaliste (questions 3, 9, 17 20), intimité hétérosexuelle (1, 6, 12, 13) et différenciation complémentaire de genre (questions 8, 19, 22).

7.5.5 Questionnaire sur les stratégies de résolution de conflits

Afin de mesurer les stratégies de résolution de conflits, nous avons utilisé une traduction de l'échelle « conflict Resolution Styles Inventory » de Kurdek (1994) réalisée par Fortin et al. (2019) (voir Annexe XI). Ce questionnaire se compose de 16 questions évaluées à l'aide d'une échelle de Likert allant de 1 = jamais à 5 = toujours. Parmi ces items, nous retrouvons une subdivision en quatre dimensions à savoir : la confrontation (items 1, 5, 9 et 13), les stratégies de résolution positives (items 2, 6, 10 et 14), l'évitement (items 3, 7, 11 et 15) et l'accommodation (items 4, 8, 12 et 16). Les items étaient présentés à deux reprises aux participantes.

Durant la première passation, la consigne était la suivante : « Évaluez la fréquence à laquelle VOUS utilisez chacun des styles suivants pour faire face aux disputes ou aux désaccords avec votre partenaire. » Ensuite, les mêmes questions étaient proposées une seconde fois, mais avec une consigne sensiblement différente : « Évaluez la fréquence à laquelle VOTRE PARTENAIRE utilise chacun des styles suivants pour faire face aux disputes ou aux désaccords avec vous. » Ainsi, cela nous amenait des données sur les stratégies employées par la participante elle-même, mais aussi celles qu'elle perçoit que son partenaire utilise.

7.5.6 Questionnaires sur la satisfaction conjugale

Pour mesurer la satisfaction conjugale, nous avons utilisé deux outils distincts. Premièrement, « The Dyadic Adjustment Scale » de Spanier composé de 32 items traduits par Baillargeon et al. (1986) (voir annexe XII). Cet instrument évalue plus précisément quatre aspects de la relation : le consensus, la satisfaction, la cohésion et l'expression affective. Il permet également d'obtenir un score total d'ajustement dyadique. Les items suivants sont inversés : 16, 17, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30 et 31.

La consigne principale était la suivante : « Ces questions s'intéressent à votre perception de votre vie de couple. Il s'agit donc de votre opinion personnelle. Ne soyez pas préoccupé(e) de ce que peut ou pourrait répondre votre partenaire sur le même instrument. La plupart des gens rencontrent des problèmes dans leur relation. Indiquez dans quelle mesure vous et votre partenaire êtes en accord ou en désaccord sur chacun des points suivants ». Diverses échelles de Likert étaient présentées. La première avait les modalités suivantes : « toujours en accord », « presque toujours en accord », « parfois en désaccord », « souvent en désaccord », « presque toujours en désaccord », « toujours en désaccord ». Ensuite, la seconde avait ces modalités : « toujours », « la plupart du temps », « plus souvent qu'autrement », « occasionnellement », « rarement », « jamais ». Et pour terminer, une échelle avec ces modalités était présentée : « tous les jours », « presque chaque jour », « occasionnellement », « rarement », « jamais ».

Une seconde consigne était : « D'après vous, combien de fois les événements suivants se produisent-ils ? ». L'échelle de Likert y répondant était : « jamais », « moins d'une fois par mois », « une ou deux fois par mois », « une ou deux fois par semaine », « une fois par jour », « plus d'une fois par jour ».

Enfin, quelques questions dichotomiques du type oui / non et à choix multiples avec une seule possibilité de choix de réponse étaient présentées.

Deuxièmement, nous avons utilisé « l'échelle d'évaluation de la relation validée en français » par Saramago et al. (2021) (voir Annexe XIII). Elle se constitue de sept items et est basée sur une échelle de Likert s'étendant de 1 à 5 avec un ancrage différent pour chaque question. Les items 4 et 7 sont inversés.

7.6 Matériel

7.6.1 Validité des mesures

Tableau 1 : Alpha de Cronbach.

	α
Contexte sanitaire	0,75
Engagement dans la relation	0,94
Sexisme hostile (SH)	0,9
<u>Sexisme bienveillant (SB):</u>	0,87
1. Protection paternaliste (PP)	0,68
2. Intimité hétérosexuelle (IH)	0,8
3. Différencia° compl. de genre (DCG)	0,79
<u>Stratégies constructives :</u>	0,91
1. Accommodation	0,72
2. Résolutions positives	0,71
<u>Stratégies destructives :</u>	0,56
1. Évitement	0,75
2. Confrontation	0,75
<u>Stratégies constructives des partenaires :</u>	0,95
1. Accommodation partenaire	0,9
2. Résol. positives partenaire	0,88
<u>Stratégies destructives des partenaires :</u>	0,57
1. Évitement partenaire	0,84
2. Confrontation partenaire	0,86
<u>Dimension satisfaction conjugale :</u>	0,95
1. Ajustement dyadique	0,93
2. Évaluation de la relation	0,91

Le premier indice que nous avons constitué et nommé contexte sanitaire se compose de toutes les questions posées en lien avec cette thématique (voir Annexe VIII). L'indice engagement combine les questions de « The Investment Model Scale » de Rusbult et al. (1998) (voir Annexe IX). Concernant les indices du sexisme hostile, du sexisme bienveillant ainsi que la subdivision du sexisme bienveillant en ses trois dimensions, à savoir l'intimité hétérosexuelle, la différenciation complémentaire de genre et la protection paternaliste, nous avons utilisé les questions de l'échelle de sexisme ambivalent traduite par Dardenne et al. (2006) (voir Annexe X). Cette échelle était déjà préalablement divisée en ces indices par les auteurs. Ensuite, les indices accommodation, résolutions positives, évitement et confrontation se constituent chacun de quatre questions provenant du « conflict Resolution Styles Inventory » de Kurdek (1994) (voir Annexe XI). Pour rappel, le questionnaire était présenté deux fois

et les mesures concernant les partenaires étaient évaluées par les participantes durant la seconde passation. Ces quatre indices étaient préalablement établis par l'auteur. De plus, nous avons créé les indices de stratégies constructives et destructives des participantes et des partenaires. Ils comportent pour le premier, les items liés à l'accommodation et aux résolutions positives. Le second contient les items liés à l'évitement et à la confrontation. Enfin, étant donné que nous ne pouvons utiliser qu'une variable dépendante dans les analyses statistiques que nous entreprenons dans ce mémoire, nous avons tâché de combiner les deux échelles mesurant la satisfaction conjugale, à savoir, l'échelle d'ajustement dyadique (Spanier, 1976) et l'échelle d'évaluation de la relation validée en français par Saramago et al. (2021) en un seul indice nommé satisfaction conjugale (voir Annexe XII et XIII).

Nous souhaitons attirer l'attention des lecteurs sur les alphas de Cronbach de la protection paternaliste, des stratégies destructives et des stratégies destructives employées par le partenaire. Les alphas de Cronbach nous font remarquer que ces mesures semblent plutôt hétérogènes. Il aurait été potentiellement utile que ces échelles comportent des items supplémentaires. De plus, il est envisageable que les stratégies d'évitement et de confrontation mesurent deux aspects sensiblement différents de la gestion de conflits. Cela n'exclut pas le fait qu'elles peuvent toutes les deux avoir une relation négative avec la satisfaction conjugale et donc de potentiels effets délétères sur la satisfaction. Certains auteurs placent le seuil acceptable d'un alpha à 0,7 afin de pouvoir estimer le facteur comme pourvu d'une consistance interne satisfaisante. Toutefois, il faut faire preuve de prudence avec cette interprétation car Cronbach en personne, n'a jamais mentionné le fait que son outil était une mesure de consistance interne à proprement parler.

8. Résultats

Pour commencer, nous présenterons les résultats des analyses descriptives. Ensuite, nous proposerons les résultats des analyses quantitatives afin de tester nos hypothèses de travail. Nous avons effectué les traitements statistiques à l'aide du logiciel Jamovi. Pour rappel, la variable dépendante est la satisfaction conjugale alors que les variables indépendantes sont le sexisme bienveillant et le sexisme hostile. Les stratégies de gestion de conflits et l'engagement sont nos variables médiatrices. Pour toutes les analyses, nous avons établi la probabilité de 0.05 comme seuil de signification pour rejeter l'hypothèse nulle.

8.1 Statistiques descriptives

La variable genre se répartit comme suit : 287 femmes et 31 hommes. Par conséquent, nous avons décidé de ne pas prendre en considération les résultats des hommes pour nos analyses dans ce mémoire et ce, par souci de représentativité de l'échantillon à la population générale.

Tableau 2 : Fréquences des sexes

Niveau	Nombre	% Total	% Cumulé
Femme	287	90.3%	90.3%
Homme	31	9.7%	100.0%

Parmi les 318 participants (tout sexe confondu), 307 sont d'orientation hétérosexuelle pour seulement 7 personnes homosexuelles et 4 ayant choisi l'option « autre » qui est non détaillée dans le questionnaire. Par souci de représentativité, nous avons pris la décision d'axer nos analyses sur les participantes hétérosexuelles (N=280). De plus, nous ne savons pas encore comment le sexisme bienveillant et hostile qui, pour rappel, sont deux idéologies émergeant de l'interdépendance entre les sexes, peuvent influencer les attitudes liées aux rôles attribués aux genres dans des relations autres qu'hétérosexuelles (Glick & Fiske, 1996). Bien qu'il aurait été intéressant de pouvoir exploiter cette variable dans ce travail et ainsi en apprendre davantage, la réalité était telle que notre échantillon ne nous le permettait pas.

La durée moyenne de la relation des participants tous sexes confondus est de 104 mois. La moyenne des femmes hétérosexuelles est égale 103 mois, autrement dit plus ou moins 8 années et demie avec un écart-type de 107. Le maximum étant de 576 et le minimum de 1 mois. Le troisième percentile de cette variable équivaut à 142 mois, cela veut dire que les trois-quarts de cette population présentaient, au moment de la passation du questionnaire, une relation d'une durée inférieure à 142 mois.

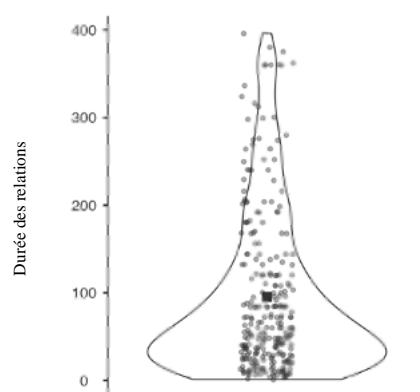
Cependant nous avons constaté que peu de participantes présentaient une relation de plus de 400 mois. Ainsi, nous avons réduit nos analyses aux participantes dont la durée de leur relation ne dépassait pas 400 mois, c'est-à-dire à peu près 33 années. Ainsi, les analyses statistiques qui se trouvent dans ce mémoire se basent sur les questionnaires de **274** femmes hétérosexuelles dont leur relation est d'une durée inférieure à 400 mois.

Lorsque nous appliquons ces différents filtres à nos données, à savoir : le sexe (femme), l'orientation (hétérosexuelle) et la durée de la relation (<400), nous remarquons que la durée moyenne de la relation est égale à 95,3 mois et l'écart-type équivaut à 5,6. Le deuxième percentile, étant égal à 60 mois, nous démontre que la moitié de cet échantillon présente une relation d'une durée inférieure à 60 mois, autrement dit inférieure à 5 ans.

Tableau 3 : *La durée des relations.*

N = 274	M	SD	Min.	Max.	25th percentile	50th percentile	75th percentile
Durée de la relation	95,3	5,6	1	396	28,3	60	132

Figure 3 : Répartition de la durée des relations des participantes



Parmi les participantes, nous remarquons que 205 cohabitent totalement ensemble, 28 partiellement et 41 ne vivent pas ensemble. De plus, parmi les 233 couples qui vivent ensemble (totalement ou partiellement), 155 affirment que les tâches ménagères se répartissent équitablement entre eux face à 78 sujets qui infirment cette répartition homogène des travaux dans la maison.

Nous comptons 77 femmes mariées dans notre échantillon. Concernant la parentalité, 117 participantes affirment être maman face à 157 femmes qui n'ont pas d'enfants. Elles ont en moyenne deux enfants et au maximum six. Parmi celles-ci, 94 ont au moins un enfant en commun avec leur partenaire actuel. Parmi les 23 participantes qui ont au moins un enfant issu d'une précédente union, nous constatons que six en ont la garde complète et treize en alternance. Lorsqu'on regarde pour les enfants des partenaires, nous relevons que 33 d'entre eux ont au moins un enfant issu d'une précédente union. Nous constatons aussi que 21 de ces pères ont la garde complète de leurs enfants et 11 en alternance. Notre échantillon témoigne donc de divers types de familles recomposées. Enfin, 18 mamans ont eu des difficultés liées à la garde de leurs enfants durant la crise sanitaire.

Au sujet de la situation professionnelle des participantes, 160 travaillent, 13 sont au chômage, 80 sont étudiantes et 21 sont soit en invalidité soit dans une situation professionnelle autre non précisée. Durant les confinements, 47 d'entre elles ont dû arrêter totalement de travailler et 28 partiellement. Concernant leur partenaire, 209 travaillent, 10 sont au chômage, 40 sont étudiants et 15 sont en invalidité de travail ou

dans une autre situation non détaillée dans le questionnaire. Durant les confinements, 63 d'entre eux ont dû arrêter totalement de travailler et 29 partiellement.

Tableau 4 : *Les situations professionnelles*

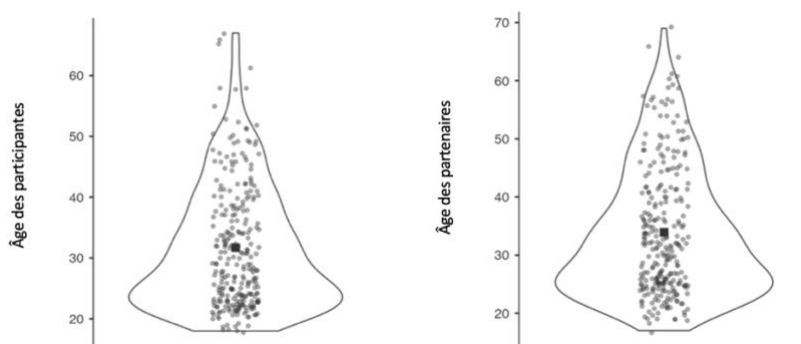
N = 274	Travail	Chômage	Étude	Invalidité/autre
Participante	160	13	80	21
Partenaire	209	10	40	15

Enfin, au sujet de l'âge des participantes, elles ont en moyenne 31,7 ans avec un écart-type de 10,2. Le minimum est de 18 ans et le maximum de 67 ans. Leur partenaire ont quant à eux, en moyenne 33,9 ans avec un écart-type de 11,2. Le minimum est de 17 ans et le maximum de 69 ans.

Tableau 5 : *Âge des participantes et de leur partenaire*

N = 274	M	SD	Min.	Max.	25th percentile	50th percentile	75th percentile
Participante	31,7	10,2	18	67	23	29	38
Partenaire	33,9	11,2	17	69	25	32	41

Figure 4 : *Répartitions des âges des participantes et de leur partenaire*



Coefficients de corrélations de Pearson, moyennes et écarts-types :

À la page suivante, vous trouverez un tableau reprenant les moyennes et écart-types de chaque variable ainsi que les corrélations bi variées de Pearson pour ces mêmes variables.

Tableau 6 : Moyennes, écarts-types et corrélations de Pearson

			Corrélations de Pearson																		
	Moyenne	Écart-type	Confronta° partenaire	résol. +	résol.+ partenaire	Évitement	Évitement partenaire	Accomoda°	Accomoda° partenaire	Confronta°	Engagem. dans la relation	Satisfaction conjugale	SH	SB	IH	DCG	PP	Strat. destructives	Strat. construct.	Strat. destructives partenaire	Strat. construct. partenaire
Confronta° partenaire	2,23	1,1																			
résol. +	3,47	0,76	-0,27																		
résol.+ partenaire	3,42	1,07	-0,41	0,56																	
Évitement	2,47	0,98	0,27	-0,42	-0,24																
Évitement partenaire	2,57	1,15	0,40	-0,18	-0,54	0,32															
Accommoda°	3,8	0,8	-0,28	0,83	0,57	-0,48	-0,22														
Accommoda° partenaire	3,43	1,07	-0,41	0,57	0,91	-0,28	-0,53	0,61													
Confronta°	2,4	0,91	0,47	-0,34	-0,25	0,39	0,30	-0,37	-0,29												
Engagem. dans la relation	8	1,57	-0,18	0,26	0,33	-0,26	-0,25	0,28	0,34	-0,18											
Satisfaction conjugale	4,35	0,7	-0,42	0,41	0,52	-0,32	-0,34	0,45	0,53	-0,35	0,72										
SH	2,59	1,05	0,19	-0,05	-0,03	0,12	0,02	-0,10	-0,07	0,28	-0,03	-0,16									
SB	2,35	0,97	0,20	-0,06	-0,01	0,16	0,05	-0,09	-0,03	0,23	-0,01	-0,08	0,62								
IH	2,42	1,25	0,20	-0,04	-0,00	0,11	0,01	-0,08	-0,00	0,18	0,05	-0,02	0,55	0,88							
DCG	2,23	0,99	0,11	-0,06	-0,03	0,16	0,07	-0,10	-0,08	0,21	-0,14	-0,17	0,55	0,80	0,53						
PP	2,41	1,17	0,19	-0,04	-0,00	0,14	0,06	-0,05	-0,02	0,21	0,04	-0,03	0,48	0,86	0,63	0,59					
Strat. destructives	2,44	0,79	0,44	-0,46	-0,30	0,85	0,37	-0,51	-0,34	0,82	-0,26	-0,40	0,24	0,23	0,17	0,22	0,21				
Strat. construct.	3,77	0,75	-0,29	0,95	0,59	-0,47	-0,21	0,96	0,62	-0,37	0,29	0,45	-0,08	-0,08	-0,07	-0,08	-0,05	-0,5			
Strat. destructives partenaire	2,4	0,94	0,83	-0,27	-0,57	0,35	0,84	-0,30	-0,56	0,45	-0,26	-0,45	0,12	0,15	0,13	0,11	0,15	0,48	-0,30		
Strat. construct. partenaire	3,43	1,04	-0,42	0,58	0,98	-0,27	-0,55	0,61	0,98	-0,28	0,34	0,53	-0,05	-0,03	-0,00	-0,06	-0,01	-0,33	0,62	-0 ,58	
Contexte sanitaire	3,63	0,66	-0,24	0,29	0,35	-0,30	-0,28	0,33	0,38	-0,33	0,53	0,64	-0,09	-0,07	0,00	-0,16	-0,06	-0,38	0,32	-0,31	0,38

Légende:

□ $p\text{-value} > 0,05$

■ $0,05 < p\text{-value} < 0,1$

■ $p\text{-value} < 0,05$

Il nous semble intéressant de relever les deux relations positives suivantes : la première de 0,64 entre l'indice nommé contexte sanitaire et celui de la satisfaction conjugale. La seconde de 0,53 entre l'indice qui concerne le contexte sanitaire et celui de l'engagement de la participante.

À présent, nous allons mettre en avant les résultats qui vont à l'encontre de ce que nous pensions observer pour les autres variables. Les résultats non mentionnés ci-dessous reflètent les relations entre variables telles que nous les prédisions, en lien avec notre modèle conceptuel.

Premièrement, concernant les stratégies de gestion de conflits de la **participante** et de son **partenaire** (évaluées par la participante elle-même) :

Nous attendions une relation **négative** entre :

A. La confrontation et le sexisme bienveillant (ainsi que ses sous-dimensions). Or, nous constatons des corrélations positives excepté pour la différenciation complémentaire de genre et la variable confrontation du **partenaire** où nous n'obtenons pas un résultat significatif témoignant de l'existence d'une corrélation.

B. L'évitement et le sexisme bienveillant (ainsi que ses sous-dimensions). Nous relevons, cependant, une corrélation positive entre l'évitement de la **participante** et le sexisme bienveillant. Pour les sous-dimensions, deux corrélations positives sont observées ainsi qu'une relation positive, bien que statistiquement non significative entre l'intimité hétérosexuelle et l'évitement. Concernant l'évitement du **partenaire** et le sexisme bienveillant, le résultat est non significatif. Il en va de même pour les trois sous-dimensions.

C. Les stratégies destructives et le sexisme bienveillant (ainsi que ses sous-dimensions). Or, nous constatons des corrélations positives ainsi qu'une relation positive, bien que statistiquement non significative, entre la différenciation complémentaire de genre et ce type de stratégies du **partenaire**.

D. Les résolutions positives et le sexisme hostile, or nous n'obtenons pas de résultats significatifs.

E. L'accommodation et le sexisme hostile, or nous n'obtenons pas de résultats significatifs.

F. Les stratégies constructives et le sexisme hostile, or nous n'obtenons pas de résultats significatifs.

Nous attendions une corrélation **positive** entre :

A. Les résolutions positives et le sexisme bienveillant (ainsi que ses sous-dimensions).

Nous n'observons aucun résultat significatif allant dans le sens d'une existence de corrélations entre ces variables.

B. L'accommodation et le sexisme bienveillant (ainsi que ses sous-dimensions). Nous n'observons aucun résultat significatif allant dans le sens d'une existence de corrélations entre ces variables.

C. Les stratégies constructives et le sexisme bienveillant (ainsi que ses sous-dimensions). Or, nous ne retenons pas de résultats significatifs plaidant pour l'existence d'une corrélation entre ces variables.

D. L'évitement du **partenaire** et le sexisme hostile, or nous n'obtenons pas de résultats significatifs.

Deuxièmement, une corrélation **positive** était attendue entre :

A. L'engagement et le sexisme bienveillant (ainsi que ses dimensions). Nous n'obtenons pas de résultats significatifs plaidant pour l'existence de corrélations entre ces variables à l'exception d'une corrélation négative entre la différenciation complémentaire de genre et l'engagement.

B. La satisfaction conjugale et le sexisme bienveillant (et ses dimensions). Nous n'obtenons pas de résultats significatifs plaidant pour l'existence de relations entre ces variables à l'exception d'une corrélation négative entre la différenciation complémentaire de genre et l'engagement.

Troisièmement, une corrélation **négative** était attendue entre :

A. L'engagement et le sexisme hostile, or nous n'obtenons pas de résultats significatifs.

8.2 Test du modèle conceptuel

Pour réaliser ces analyses, nous avons utilisé le GLM Mediation Model de Jamovi.

Tableau 7 : Analyse de médiations avec comme variables médiatrices les stratégies de gestion de conflits de la participante et l'engagement

Effet	Estima°	Erreur de mesure	Intervalle de confiance (95%)	t	p
1. Effets totaux					
SH -> SC	-0,12	0,05	[-0,21 ; -0,02]	-2,39	0,02
SB -> SC	0,03	0,05	[-0,08 ; 0,13]	0,50	0,62
2. Effets directs					
SH -> SC	-0,07	0,03	[-0,13 ; -0,00]	-2,12	0,03
SB -> SC	0,03	0,03	[-0,03 ; 0,10]	0,98	0,33
3. Effets composants					
SH -> Confronta°	0,19	0,06	[0,06 ; 0,32]	2,97	<0,001
Confronta° -> SC	-0,11	0,03	[-0,16 ; -0,05]	-3,72	<0,001
SH -> Résol.+	-0,02	0,06	[-0,13 ; 0,09]	-0,32	0,75
Résol.+ -> SC	0,05	0,03	[-0,02 ; 0,11]	1,36	0,17
SH -> Évitement	0,04	0,07	[-0,10 ; 0,18]	0,52	0,61
Évitement -> SC	0,01	0,03	[-0,04 ; 0,06]	0,29	0,78
SH -> Accommoda°	-0,05	0,06	[-0,17 ; 0,06]	-0,90	0,38
Accommoda° -> SC	0,15	0,03	[0,09 ; 0,21]	4,67	<0,001
SH -> Engagement	-0,08	0,11	[-0,30 ; 0,15]	-0,69	0,49
Engagement -> SC	0,27	0,02	[0,24 ; 0,30]	16,66	<0,001
SB -> Confronta°	0,09	0,07	[-0,05 ; 0,23]	1,31	0,19
SB -> Résol.+	-0,03	0,06	[-0,15 ; 0,08]	-0,56	0,58
SB -> Évitement	0,13	0,08	[-0,02 ; 0,28]	1,71	0,09
SB -> Accommoda°	-0,04	0,06	[-0,16 ; 0,09]	-0,60	0,55
SB -> Engagement	0,03	0,13	[-0,21 ; 0,28]	0,28	0,78
4. Effets indirects					
SH -> Confronta° -> SC	-0,02	0,01	[-0,03 ; -0,00]	-2,32	0,02
SH -> Résol.+ -> SC	-0,00	0,00	[-0,01 ; 0,00]	-0,31	0,75
SH -> Évitement -> SC	0,00	0,00	[-0,00 ; 0,00]	0,25	0,80
SH -> Accommoda° -> SC	-0,01	0,01	[-0,02 ; 0,01]	-0,87	0,39
SH -> Engagement -> SC	-0,02	0,03	[-0,08 ; 0,03]	-0,69	0,49
SB -> Confronta° -> SC	-0,01	0,01	[-0,03 ; 0,01]	-1,23	0,22
SB -> Résol.+ -> SC	-0,00	0,00	[-0,01 ; 0,00]	-0,52	0,61
SB -> Évitement -> SC	0,00	0,00	[-0,01 ; 0,01]	0,28	0,78
SB -> Accommoda° -> SC	-0,01	0,01	[-0,02 ; 0,01]	-0,60	0,55
SB -> Engagement -> SC	0,01	0,03	[-0,06 ; 0,07]	0,28	0,78

Nous commençons l'analyse de nos résultats par la variable sexisme bienveillant. Nous ne constatons ni un effet total, ni un effet direct significatif du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale. De plus, nos données ne nous permettent pas de mettre en avant un effet indirect significatif du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale via nos variables médiatrices qui sont, pour rappel, les stratégies de gestion de conflits de la participante. Autrement dit, ces résultats ne nous amènent pas à confirmer notre première hypothèse, qui postulait une influence du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale, par le biais d'adoption de stratégies

de gestion de conflits constructives et la diminution d'utilisation de stratégies destructives.

En revanche, bien que non statistiquement significatif ($p=0,09$), nous notons un effet composant positif du sexisme bienveillant sur la stratégie évitement de la participante. Lorsqu'on augmente d'une unité sur l'échelle de sexisme bienveillant, nous augmentons également de 0,13 sur l'échelle d'évitement. L'effet peut être aussi faible que -0,02 mais peut être aussi large que 0,28. Ce résultat va à l'encontre de notre hypothèse 1 qui attendait une relation négative entre ces deux variables.

De plus, nos résultats nous montrent la présence de deux effets composants positifs :

- L'accommodation de la participante sur la satisfaction conjugale où l'estimation de l'effet vaut 0,15 et dont l'intervalle de confiance s'étend de 0,09 à 0,21. La relation entre accommodation et satisfaction est positive comme nous le prédisions. Cependant, ce résultat ne nous permet pas de confirmer, en partie, notre première hypothèse qui prônait l'existence d'un effet positif du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale médié par l'utilisation de stratégies d'accommodation par la participante.
- L'effet de l'engagement de la participante sur la satisfaction conjugale dont l'estimation de l'effet vaut 0,27 et l'intervalle de confiance [0,24 ; 0,30]. La relation entre engagement et satisfaction est positive comme nous le prédisions. Cependant, ce résultat ne nous permet pas de confirmer notre troisième hypothèse qui prônait l'existence d'un effet positif du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale médié par l'engagement de la participante.

Ensuite, au sujet du sexisme hostile, nos résultats nous montrent un effet total négatif du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale. L'estimation de l'effet vaut -0,12 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,21 à -0,02. Ils nous présentent également un effet direct négatif du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale avec une estimation de l'effet égale à -0,07 et dont l'effet peut être aussi faible que -0,13 et aussi large que -0,00. Ces deux résultats vont dans le sens de notre quatrième hypothèse qui postule, entre autres, l'existence d'un effet négatif du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale.

Par ailleurs, les résultats démontrent deux effets composants :

- Le sexisme hostile exerce un effet positif sur la confrontation dont l'estimation de l'effet équivaut 0,19 et l'intervalle de confiance s'étend de 0,06 à 0,32.
- La confrontation exerce un effet négatif sur la satisfaction dont l'estimation de l'effet équivaut -0,11 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,16 à -0,05.

Ces deux derniers résultats vont, en partie, dans le sens de notre quatrième hypothèse qui postule que le sexisme hostile exerce un effet négatif sur la satisfaction conjugale médié par l'utilisation de stratégies destructives et une moindre application de stratégies constructives lors de conflits.

Nous constatons la présence d'un effet indirect négatif du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale via l'emploi de stratégies de confrontation par la participante. L'estimation de l'effet est égale à -0,02 et l'intervalle de confiance est compris entre -0,03 et -0,00. Il s'agit d'une médiation partielle car l'effet total dépend de la présence d'un effet direct et indirect. Ce résultat confirme donc partiellement notre quatrième hypothèse. Au sujet des trois autres stratégies, nous ne sommes pas en mesure de confirmer notre hypothèse, les résultats étant non significatifs.

Pour terminer, notre hypothèse 6, postulant un effet délétère du sexisme hostile sur la satisfaction médié par l'engagement, ne peut être confirmée. En effet, les résultats sont non significatifs.

Tableau 8 : Analyse de médiations avec comme variable médiatrice les stratégies de gestion de conflits du partenaire (mesures évaluées par la participante)

Effet	Estima°	Erreur de mesure	Intervalle de confiance (95%)	t	p
1. Effets totaux					
SH -> SC	-0,12	0,05	[-0,21 ; -0,02]	-2,39	0,02
SB -> SC	0,03	0,05	[-0,08 ; 0,13]	0,50	0,62
2. Effets directs					
SH -> SC	-0,08	0,04	[-0,16 ; -0,01]	-2,10	0,04
SB -> SC	0,04	0,04	[-0,04 ; 0,13]	1,01	0,31
3. Effets composants					
SH -> Confronta° partn.	0,11	0,08	[-0,05 ; 0,26]	1,37	0,17
Confronta° partn. -> SC	-0,13	0,03	[-0,19 ; -0,07]	-4,39	<0,001
SH -> Résol.+ partn.	-0,03	0,08	[-0,19 ; 0,12]	-0,44	0,66
Résol.+ partn. -> SC	0,11	0,03	[0,05 ; 0,17]	3,47	<0,001
SH -> Évitement partn.	-0,03	0,08	[-0,19 ; 0,13]	-0,35	0,73
Évitement partn. -> SC	-0,01	0,03	[-0,07 ; 0,04]	-0,51	0,61
SH -> Accommoda° partn.	-0,09	0,08	[-0,24 ; 0,07]	-1,10	0,27
Accommoda° partn. -> SC	0,16	0,03	[0,10 ; 0,22]	5,35	<0,001
SB -> Confronta° partn.	0,16	0,08	[-0,01 ; 0,32]	1,83	0,07
SB -> Résol.+ partn.	0,01	0,08	[-0,16 ; 0,18]	0,09	0,93
SB -> Évitement partn.	0,08	0,09	[-0,10 ; 0,26]	0,88	0,38
SB -> Accommoda° partn.	0,02	0,08	[-0,15 ; 0,19]	0,23	0,82
4. Effets indirects					
SH-> Confronta° partn.->SC	-0,01	0,01	[-0,04 ; 0,01]	-1,31	0,19
SH-> Résol.+ partn.->SC	-0,00	0,01	[-0,02 ; 0,01]	-0,43	0,67
SH-> Évitement partn.->SC	0,00	0,00	[-0,00 ; 0,00]	0,29	0,77
SH-> Accommoda° partn.->SC	-0,01	0,01	[-0,04 ; 0,01]	-1,07	0,28
SB-> Confronta° partn.->SC	-0,02	0,01	[-0,05 ; 0,00]	-1,69	0,09
SB-> Résol.+ partn.->SC	0,00	0,01	[-0,02 ; 0,02]	0,09	0,92
SB-> Évitement partn.->SC	-0,00	0,00	[-0,01 ; 0,00]	-0,44	0,66
SB-> Accommoda° partn.->SC	0,00	0,01	[-0,02 ; 0,03]	0,23	0,81

Concernant le sexisme bienveillant, nous n'observons pas d'effets total ou direct sur la satisfaction. Ces résultats ne vont pas dans le sens de notre deuxième hypothèse qui stipule que le sexisme bienveillant aurait un effet positif sur la satisfaction médié par l'utilisation de stratégies de gestion de conflits constructives et peu de destructives par le partenaire.

Les résultats démontrent quatre effets composants :

- les stratégies de résolution positives du partenaire ont un effet positif sur la satisfaction. L'estimation de l'effet est de 0,11 et l'intervalle de confiance s'étend de 0,05 à 0,17.
- l'accommodation du partenaire a un effet positif sur la satisfaction. L'estimation de l'effet est de 0,16 et l'intervalle de confiance s'étend de 0,10 à 0,22.

➔ Ces deux résultats vont dans le sens que notre modèle prédit pour l'effet des stratégies constructives sur la satisfaction. Cependant, ils ne

confirment pas notre seconde hypothèse car aucune influence significative du sexisme bienveillant dans ce processus n'est révélée par nos résultats.

- Bien que statistiquement non significatif ($p=0,07$), le sexisme bienveillant a un effet positif sur la variable confrontation du partenaire. L'estimation de son effet est égale à 0,16 et son intervalle de confiance s'étend de -0,01 à 0,32. Ce résultat va à l'encontre de ce que notre deuxième hypothèse prédit pour la relation entre sexisme bienveillant et confrontation.
- La confrontation du partenaire a un effet négatif sur la satisfaction. L'estimation de son effet est égale à -0,13 et son intervalle de confiance s'étend de -0,19 à -0,07. Cet effet est un résultat attendu par notre modèle.

Bien que statistiquement non significatif ($p=0,09$), nous notons un effet indirect négatif, du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale médié par l'emploi de stratégies de confrontation par le partenaire lors de conflits. L'estimation de l'effet égale -0,02 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,05 à 0. Nous pouvons donc admettre que cet effet indirect est relativement minime. Cependant, cette tendance va, à l'encontre de notre seconde hypothèse. En effet, nous attendions un effet positif du sexisme bienveillant sur la satisfaction médié par une moindre utilisation de confrontations par le partenaire. Autrement dit, la relation du sexisme bienveillant sur la satisfaction aurait dû, selon notre modèle conceptuel, être négative. Au sujet des trois autres stratégies, nous ne sommes pas en mesure de confirmer notre hypothèse, les résultats étant non significatifs.

Au sujet de la variable sexisme hostile, nos résultats montrent un effet total (identique au tableau précédant, ce qui est logique) et un effet direct négatif sur la satisfaction conjugale dont l'estimation de l'effet est de -0,12 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,21 à -0,02. Ces résultats vont dans le sens de notre cinquième hypothèse, sans toutefois la confirmer. Elle postule que le sexisme hostile a un effet négatif sur la satisfaction conjugale médié par une utilisation de stratégies destructives et peu de constructives de la part des partenaires. Ces résultats en question nous montrent que le sexisme hostile a effectivement un effet négatif sur la satisfaction.

Par ailleurs, nous ne constatons aucun effet indirect significatif du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale médié par les stratégies de gestion de conflits. Ceci ne soutient donc pas notre cinquième hypothèse. Toutefois, nous pouvons suggérer que d'autres potentielles variables médiatrices non exploitées dans ce mémoire sont à explorer.

En résumé, nous ne pouvons actuellement pas confirmer nos hypothèses 1, 2, 3, 5 et 6. Cependant, nous pouvons partiellement valider notre quatrième hypothèse. Le sexisme hostile a un effet négatif (plutôt faible) sur la satisfaction conjugale médié par l'emploi de stratégies de confrontation de la participante. Il s'agit d'une médiation partielle. De plus, nous constatons un résultat, bien que statistiquement non significatif ($p=0,09$), contradictoire à ce qu'attendait notre seconde hypothèse. Nous faisons allusion à l'effet indirect négatif (relativement faible), du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale médié par l'emploi de stratégies de confrontation par le **partenaire** lors de conflits.

8.2.1 Analyses subsidiaires du modèle conceptuel :

Nous allons, à présent, subdiviser le sexisme bienveillant en ses trois dimensions qui sont, pour rappel : la protection paternaliste (PP), l'intimité hétérosexuelle (IH) et la différenciation complémentaire de genre (DCG).

Tableau 9 : Analyse de médiations avec comme variables médiatrices les stratégies de gestion de conflits de la participante et l'engagement

Effet	Estima°	Erreur de mesure	Intervalle de confiance (95%)	t	p
1. Effets totaux					
PP -> SC	0,05	0,06	[-0,06 ; 0,16]	0,85	0,40
IH -> SC	0,04	0,04	[-0,05 ; 0,12]	0,84	0,40
DCG -> SC	-0,14	0,04	[-0,22 ; -0,05]	-3,18	<0,001
2. Effets directs					
PP -> SC	0,00	0,04	[-0,07 ; 0,07]	0,03	0,98
IH -> SC	0,01	0,03	[-0,05 ; 0,06]	0,19	0,85
DCG -> SC	-0,02	0,03	[-0,08 ; 0,04]	-0,69	0,49
3. Effets composants					
PP -> Confronta°	0,11	0,08	[-0,04 ; 0,26]	1,42	0,16
Confronta° -> SC	-0,11	0,03	[-0,17 ; -0,06]	-3,99	<0,001
PP -> Résol.+	-0,00	0,06	[-0,13 ; 0,13]	-0,01	0,99
Résol.+ -> SC	0,04	0,03	[-0,02 ; 0,11]	1,35	0,18
PP -> Évitement	0,07	0,08	[-0,10 ; 0,23]	0,79	0,43
Évitement -> SC	0,01	0,03	[-0,05 ; 0,06]	0,31	0,76
PP -> Accommoda°	0,03	0,07	[-0,10 ; 0,16]	0,43	0,67
Accommoda° -> SC	0,15	0,03	[0,08 ; 0,21]	4,60	<0,001
PP -> Engagement	0,20	0,13	[-0,05 ; 0,45]	1,54	0,12
Engagement -> SC	0,27	0,02	[0,24 ; 0,31]	16,36	<0,001
IH -> Confronta°	0,03	0,06	[-0,08 ; 0,14]	0,50	0,62
IH -> Résol.+	-0,01	0,05	[-0,11 ; 0,08]	-0,25	0,80
IH -> Évitement	0,00	0,06	[-0,12 ; 0,13]	0,06	0,96
IH -> Accommoda°	-0,03	0,05	[-0,13 ; 0,07]	-0,66	0,51
IH -> Engagement	0,14	0,10	[-0,05 ; 0,33]	1,48	0,14
DCG -> Confronta°	0,10	0,06	[-0,02 ; 0,21]	1,62	0,11
DCG -> Résol.+	-0,03	0,05	[-0,13 ; 0,07]	-0,64	0,52
DCG -> Évitement	0,10	0,06	[-0,03 ; 0,22]	1,54	0,13
DCG -> Accommoda°	-0,06	0,05	[-0,17 ; 0,04]	-1,18	0,24
DCG -> Engagement	-0,36	0,10	[-0,56 ; -0,16]	-3,61	<0,001
4. Effets indirects					
PP -> Confronta° -> SC	-0,01	0,01	[-0,03 ; 0,01]	-1,33	0,18
PP -> Résol.+ -> SC	-0,00	0,00	[-0,01 ; 0,01]	-0,02	0,99
PP -> Évitement -> SC	0,00	0,00	[-0,00 ; 0,00]	0,23	0,77
PP -> Accommoda° -> SC	0,00	0,01	[-0,02 ; 0,02]	0,43	0,67
PP -> Engagement -> SC	0,05	0,04	[-0,02 ; 0,12]	1,53	0,13
IH -> Confronta° -> SC	-0,00	0,01	[-0,02 ; 0,01]	-0,50	0,62
IH -> Résol.+ -> SC	-0,00	0,00	[-0,00 ; 0,00]	-0,25	0,81
IH -> Évitement -> SC	0,00	0,00	[-0,00 ; 0,00]	0,06	0,96
IH -> Accommoda° -> SC	-0,00	0,01	[-0,01 ; 0,01]	-0,65	0,52
IH -> Engagement -> SC	0,03	0,03	[-0,01 ; 0,09]	1,47	0,14
DCG -> Confronta° -> SC	-0,01	0,01	[-0,03 ; 0,00]	-1,50	0,13
DCG -> Résol.+ -> SC	-0,00	0,00	[-0,01 ; 0,00]	-0,58	0,56
DCG -> Évitement -> SC	0,00	0,00	[-0,00 ; 0,01]	0,30	0,76
DCG -> Accommoda° -> SC	-0,01	0,01	[-0,02 ; 0,01]	-1,14	0,25
DCG -> Engagement -> SC	-0,10	0,03	[-0,15 ; -0,04]	-3,53	<0,001

Étant donné, que nos hypothèses au sujet du sexisme bienveillant ne se sont pas vues confirmées, nous nous sommes demandé si la décomposition en dimensions de ce concept permettrait de nous amener des explications complémentaires de l'influence du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale via les variables médiatrices des stratégies de gestion de conflits et de l'engagement relationnel.

Premièrement, nos résultats nous montrent un effet total négatif de la dimension différenciation complémentaire de genre sur la satisfaction conjugale. L'estimation de l'effet est égale à -0,14 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,22 à -0,05. Aucun effet direct significatif ne se remarque dans nos résultats.

Nous notons des effets composants :

- La confrontation a un effet négatif sur la satisfaction. L'estimation de l'effet est égale à -0,11 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,17 à -0,06.
- L'accommodation a un effet positif sur la satisfaction. L'estimation de l'effet est égale à 0,15 et l'intervalle de confiance s'étend de 0,08 à 0,21.
- ➔ Ces deux résultats vont dans le sens que notre modèle prédit pour l'effet de la confrontation et de l'accommodation sur la satisfaction.
- L'engagement a un effet positif sur la variable satisfaction conjugale. L'estimation de l'effet est égale à 0,27 et l'intervalle de confiance s'étend de 0,24 à 0,31. Ce résultat va dans le sens de notre modèle conceptuel.
- La différenciation complémentaire de genre a un effet négatif sur la variable engagement. L'estimation de l'effet est égale à -0,36 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,56 à -0,16. Ce résultat va à l'encontre de notre modèle conceptuel qui prédisait un effet positif du sexisme bienveillant et, par conséquent de ses dimensions sur la variable engagement.

Enfin, un effet indirect négatif se dégage de nos résultats, il concerne l'influence de la différenciation complémentaire de genre sur la satisfaction conjugale médié par l'engagement. L'estimation de l'effet est égale à -0,10 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,15 à -0,04. Ce résultat ne va pas dans le sens de notre troisième hypothèse qui prédisait la présence d'un effet positif du sexisme bienveillant et, par conséquent, de ses sous-dimensions, sur la satisfaction conjugale médié par

l'engagement. Pour rappel, nous n'observons pas d'effet direct de la différenciation complémentaire de genre sur la satisfaction.

Tableau 10 : Analyse de médiations avec comme variable médiatrice les stratégies de gestion de conflits du partenaire évaluées par la participante

Effet	Estima°	Erreur de mesure	Intervalle de confiance (95%)	t	p
1. Effets totaux					
PP -> SC	0,05	0,06	[-0,06 ; 0,16]	0,85	0,40
IH -> SC	0,04	0,04	[-0,05 ; 0,12]	0,84	0,40
DCG -> SC	-0,14	0,04	[-0,22 ; -0,05]	-3,18	<0,001
2. Effets directs					
PP -> SC	0,06	0,05	[-0,03 ; 0,15]	1,35	0,18
IH -> SC	0,05	0,03	[-0,02 ; 0,12]	1,44	0,15
DCG -> SC	-0,12	0,04	[-0,19 ; -0,05]	-3,48	<0,001
3. Effets composants					
PP -> Confronta° partn.	0,12	0,09	[-0,06 ; 0,30]	1,35	0,18
Confronta° partn. -> SC	-0,16	0,03	[-0,21 ; -0,10]	-5,15	<0,001
PP -> Résol.+ partn.	0,00	0,09	[-0,18 ; 0,18]	0,05	0,96
Résol.+ partn. -> SC	0,12	0,03	[0,07 ; 0,18]	4,14	<0,001
PP -> Évitement partn.	0,08	0,10	[-0,11 ; 0,27]	0,81	0,42
Évitement partn.-> SC	-0,00	0,03	[-0,06 ; 0,05]	-0,15	0,88
PP -> Accommoda° partn.	0,03	0,09	[-0,14 ; 0,21]	0,36	0,72
Accommoda° partn. -> SC	0,14	0,03	[0,08 ; 0,20]	4,58	<0,001
IH -> Confronta° partn.	0,13	0,07	[-0,00 ; 0,27]	1,93	0,05
IH -> Résol.+ partn.	0,01	0,07	[-0,12 ; 0,15]	0,17	0,86
IH -> Évitement partn.	-0,06	0,07	[-0,20 ; 0,08]	-0,80	0,42
IH -> Accommoda° partn.	0,03	0,07	[-0,10 ; 0,17]	0,50	0,62
DCG -> Confronta° partn.	-0,03	0,07	[-0,17 ; 0,11]	-0,45	0,65
DCG -> Résol.+ partn.	-0,03	0,07	[-0,17 ; 0,11]	-0,47	0,64
DCG -> Évitement partn.	0,06	0,08	[-0,09 ; 0,21]	0,78	0,43
DCG -> Accommoda° partn.	-0,11	0,07	[-0,25 ; 0,03]	-1,55	0,12
4. Effets indirects					
PP-> Confronta° partn.->SC	-0,02	0,01	[-0,05 ; 0,01]	-1,31	0,19
PP-> Résol.+partn.->SC	0,00	0,01	[-0,02 ; 0,02]	0,05	0,96
PP-> Évitement partn.->SC	-0,00	0,00	[-0,00 ; 0,00]	-0,15	0,88
PP-> Accommoda° partn.->SC	0,00	0,01	[-0,02 ; 0,03]	0,36	0,72
IH -> Confronta° partn.->SC	-0,02	0,01	[-0,04 ; 0,00]	-1,8	0,07
IH-> Résol.+partn.->SC	0,00	0,01	[-0,01 ; 0,02]	0,17	0,86
IH -> Évitement partn.->SC	0,00	0,00	[-0,00 ; 0,00]	0,15	0,88
IH-> Accommoda° partn.->SC	0,00	0,01	[-0,01 ; 0,02]	0,50	0,62
DCG->Confronta° partn.->SC	0,00	0,01	[-0,02 ; 0,03]	0,45	0,66
DCG-> Résol.+partn.->SC	-0,00	0,01	[-0,02 ; 0,01]	-0,46	0,64
DCG->Évitement partn.->SC	-0,00	0,00	[-0,00 ; 0,00]	-0,15	0,88
DCG->Accommoda°partn.->SC	-0,01	0,01	[-0,04 ; 0,01]	-1,15	0,14

Premièrement, nos résultats nous montrent un effet total négatif de la dimension différenciation complémentaire de genre sur la satisfaction conjugale, comme dans le tableau précédant (ce qui est logique). Nous constatons également un effet direct négatif de la différenciation complémentaire de genre sur la satisfaction conjugale. Lorsqu'on augmente d'une unité sur la variable indépendante, la

satisfaction conjugale décroît de -0,12. L'intervalle de confiance s'étend de -0,19 à -0,05. Ce résultat ne va pas dans le sens de notre seconde hypothèse pour laquelle le sexisme bienveillant et, par conséquent, ses dimensions, auraient un impact positif sur la satisfaction conjugale.

Nous remarquons les effets composants suivants :

- Les stratégies de résolution positives du partenaire ont un effet positif sur la satisfaction. L'estimation de l'effet est égale à 0,12 et l'intervalle de confiance s'étend de 0,07 à 0,18.
- L'accommodation du partenaire a un effet positif sur la satisfaction. L'estimation de l'effet est égale à 0,14 et l'intervalle de confiance s'étend de 0,08 à 0,20.
 - ➔ Ces deux résultats vont dans le sens de notre modèle conceptuel qui prédit une influence positive des stratégies de gestion de conflits constructives sur la satisfaction.
- La confrontation du partenaire a un effet négatif sur la satisfaction conjugale. L'estimation de l'effet est égale à -0,16 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,21 à -0,10. Ce résultat va dans le sens de notre modèle conceptuel.
- L'intimité hétérosexuelle a un effet positif sur l'utilisation de confrontation par le partenaire. L'estimation de l'effet est égale à 0,13 et l'intervalle de confiance s'étend de -0,00 à 0,27. Ce résultat va à l'encontre de notre modèle conceptuel qui prédit un effet positif du sexisme bienveillant et, par conséquent de ses dimensions, sur la satisfaction.

Enfin, bien que statistiquement non significatif ($p=0,07$), on remarque un effet indirect négatif de l'intimité hétérosexuelle sur la satisfaction conjugale médié par l'utilisation de stratégies de confrontation par le partenaire. Ce résultat va à l'encontre de notre seconde hypothèse qui postulait un effet positif du sexisme bienveillant (donc de ces sous-dimensions également) sur la satisfaction médié par une moindre utilisation de confrontation de la part du partenaire.

En résumé, les résultats de nos analyses subsidiaires ne témoignent pas de résultats visant la confirmation de nos hypothèses 1, 2 et 3. Plus précisément, nous constatons des effets contradictoires à nos hypothèses 2 et 3. En effet, la différenciation complémentaire de genre a un effet indirect négatif sur la satisfaction conjugale médié

par l'engagement (hypothèse 2). De plus, bien que statistiquement non significatif ($p=0,07$), nous remarquons un effet indirect négatif de l'intimité hétérosexuelle sur la satisfaction conjugale médié par l'utilisation de stratégies de confrontation par le partenaire.

En conclusion, il semblerait que ce soit plutôt la dimension de l'intimité hétérosexuelle du sexisme bienveillant qui exerce une influence positive sur les stratégies de confrontation du **partenaire**. Toutefois, tâchons de rester prudent, pour l'interprétation de cet effet de médiation sur la satisfaction conjugale car le p -value se situe entre 0,05 et 0,1.

8.2.2 Synthèse des résultats des effets indirects significatifs ou dont le $p < 0,10$

Figure 5 : Effets indirect et direct du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale médié par la confrontation de la participante

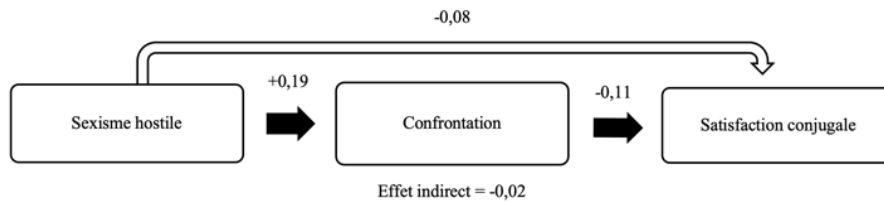


Figure 6 : Effet indirect du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale médié par la confrontation du partenaire ($0,1 < p\text{-value} < 0,05$)

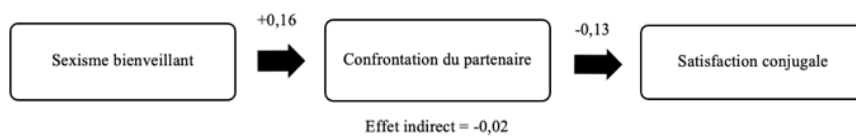


Figure 7 : Effet indirect de l'intimité hétérosexuelle sur la satisfaction conjugale médié par la confrontation du partenaire ($0,1 < p\text{-value} < 0,05$)

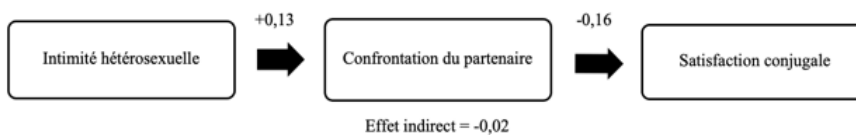
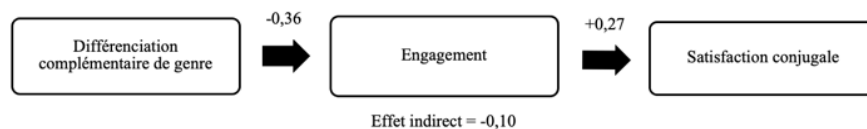


Figure 8 : Effet indirect de la différenciation complémentaire de genre sur la satisfaction conjugale médié par l'engagement de la participante



9. Discussion

Premièrement, nous remarquons que le sexisme hostile exerce un effet négatif sur la satisfaction conjugale comme l'affirmaient également Hammond et Overall (2016). Concrètement, cela veut dire que le fait que nos participantes adhèrent à des croyances sexistes hostiles tend à réduire leur sentiment de satisfaction conjugale.

De plus, Overall et al. (2011) ont développé que le sexisme hostile a plutôt un effet destructeur et stable au niveau de la résolution de conflits. L'explication réside dans la présence de résistance et d'hostilité que le sexisme hostile développe chez chacun des membres du couple. Ils ajoutent également que les moyens de gestion de conflits employés par les membres d'un couple impactent le niveau de satisfaction conjugale de chacun d'eux. Lorsque nous observons nos résultats, nous remarquons un effet indirect négatif du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale médié par les stratégies de confrontation employées par la participante. Le résultat que nous constatons est sur la lignée de notre quatrième hypothèse ainsi que de l'apport théorique de ces auteurs qui précisent aussi que quand le sexisme hostile est lié à plus d'agressivité lors d'un conflit conjugal, autrement dit à de la confrontation, cela diminue les chances d'une résolution positive. Par conséquent, cela réduit aussi leur sentiment de satisfaction conjugale perçu.

En revanche, nous ne constatons pas cet effet indirect concernant les stratégies de confrontation employées par le partenaire. Or, Hammond (2015), soutient que l'influence négative du sexisme hostile sur la satisfaction conjugale concerne les deux partenaires confondus. Si nous combinons cela au résultat d'Hammond et al. (2016) qui nous dit que les individus sont attirés par des partenaires qui ont des croyances au sujet du sexisme similaire aux leurs. Il serait intéressant dans le futur d'obtenir une mesure des croyances sexistes des partenaires. Il pourrait s'agir d'une évaluation par le biais de la participante par exemple. De plus, Glick et al. (2002) ajoutent aussi que les hommes sexistes hostiles font preuve d'attitudes plus défensives. Ainsi, nous pourrions voir si les hommes et les femmes partagent tous deux cette idéologie ou non et in fine, si les partenaires la partageant usent plus de stratégies de confrontation par le biais d'un résultat significatif à ce potentiel effet indirect.

D'un point de vue systémique, il est intéressant de se pencher sur ce que pensent les participantes des idéologies sexistes de leur partenaire et l'influence que ça peut avoir sur leur sentiment de satisfaction conjugale. En effet, cela témoignerait que ce qui prime sur leur niveau de satisfaction conjugale est leur vision subjective de la situation et non une mesure éventuellement plus objective de cette variable.

Ensuite, Overall et al. (2011) et Heesacker (2012) postulent l'existence d'un effet positif du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale. Cependant, nos résultats ne témoignent pas de l'association positive entre le sexisme bienveillant et la satisfaction relationnelle que ces auteurs prédisaient. Nous pouvons alors nous pencher sur le point de vue de Waddell et al. (2019) qui nuancent en disant que le sexisme bienveillant donnerait plutôt une sorte de coup de pouce à la satisfaction conjugale. Ce point de vue, pourrait éventuellement expliquer l'absence d'effet observé dans nos résultats. Il serait alors envisageable, selon eux, que l'adhésion à des croyances sexistes bienveillantes soit une composante parmi d'autres qui permettrait d'éventuellement aboutir à un accroissement de la satisfaction conjugale. Autrement dit, l'effet entre ces deux variables ne serait pas direct et le sexisme bienveillant pourrait être perçu comme une variable médiatrice parmi d'autres et non une variable indépendante. Une autre hypothèse pourrait être que nous n'avons pas bien évalué le sexisme bienveillant des participantes.

Plus précisément, pour Overall et al. (2011), le sexisme bienveillant est lié à plus de résolutions de conflits positives, notamment via l'utilisation de plus de comportements chaleureux, d'écoute et d'ouverture. Ainsi, les discussions mènent à plus de résolutions et de satisfaction pour chacun. Selon l'hypothèse que nous avons formulée, le sexisme bienveillant devrait avoir un effet positif sur la satisfaction conjugale médié par l'utilisation de stratégies d'accommodation et de résolution positives de la participante. Cependant, lors de l'analyse de nos résultats, nous n'avons pas trouvé la présence de ce type d'effets positifs, les résultats étaient non significatifs. Par contre, d'autres auteurs comme Casad et al. (2015) nuancent en expliquant que, pour les femmes, le sexisme bienveillant génère des attentes élevées qui sont fréquemment peu rencontrées. Ainsi, lorsque celles-ci ne sont pas comblées, cela diminue leur niveau de satisfaction conjugale. Waddell et al. (2019) ajoutent que dans ce cas les femmes peuvent se montrer plus négatives dans leur relation. Ces résultats

pourraient expliquer pourquoi nous ne remarquons pas d'effet positif significatif du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale dans nos résultats. Nous pourrions alors imaginer que toutes les participantes n'ont pas le même niveau d'attentes envers leur partenaire. Une piste pour le futur pourrait être d'ajouter à notre modèle conceptuel des variables : le niveau d'attentes des femmes vis-à-vis de leur partenaire ainsi que si elles ont le sentiment que ces attentes sont comblées ou non. Une autre variable à ajouter pourrait concerner les perceptions des comportements des partenaires évalués par les participantes. En effet, Hammond et Overall (2016) montrent qu'avoir des perceptions plus négatives du comportement du partenaire favorise l'adoption de comportements négatifs et engendrent une insatisfaction dans la relation.

Par ailleurs, parmi nos résultats, bien que non statistiquement significatif, nous obtenons un effet indirect négatif du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale médié par les stratégies de confrontation utilisées par le partenaire (évaluées par la participante). Si notre échantillon avait été un peu plus fourni, nous pouvons penser que l'effet serait probablement significatif. Ce résultat va à l'encontre de notre seconde hypothèse. Obeid et al. (2010) développent que le sexisme bienveillant chez les hommes est associé à une moindre acceptation de l'agressivité dans les relations intimes par le biais de mesures auto-évaluatives. Ainsi, il serait intéressant à l'avenir de questionner le sexisme ambivalent des hommes car nous n'avons pas d'idées des croyances sexistes des partenaires. En ajoutant cette variable dans notre modèle conceptuel, nous pourrions ainsi remarquer une éventuelle nuance à apporter à l'effet indirect négatif dont nous parlons ci-dessus en fonction des idéologies sexistes des partenaires.

Lorsque nous subdivisons le sexisme bienveillant en ses trois dimensions qui sont pour rappel, l'intimité hétérosexuelle, la différenciation complémentaire de genre et la protection paternaliste. Nos résultats nous montrent, bien que non statistiquement significatif, la présence d'un effet indirect de l'intimité hétérosexuelle sur la satisfaction conjugale médié par les stratégies de confrontation du partenaire. Ce résultat va à l'encontre des résultats que nous attendions. Selon Sarlet et al. (2012), l'intimité hétérosexuelle nous rappelle les relations romantiques où l'homme a impérativement besoin d'une relation et d'intimité avec une femme pour se sentir

épanoui. Il semblerait que ce soit cette dimension liée à la dépendance entre les genres du sexisme bienveillant qui explique principalement l'effet négatif indirect sur la satisfaction dont nous parlons. Ainsi, les femmes qui ont un score élevé sur la dimension de l'intimité hétérosexuelle adhèrent à cette croyance de dépendance entre les sexes. Une explication pourrait alors venir du fait que les hommes disposant d'un score élevé de sexisme hostile craignent d'être utilisés par les femmes, qu'elles tentent de les contrôler et de les manipuler sous le prétexte de cette dépendance (Glick & Fiske, 1996). Par conséquent, cela peut engendrer une crainte chez les hommes de prise de contrôle par les femmes. Ils utiliseraient donc la confrontation en guise de protection face à ce risque. À nouveau, il serait intéressant d'avoir une idée des idéologies sexistes des partenaires pour étayer ce résultat.

Ensuite, un effet indirect négatif de la différenciation complémentaire de genre sur la satisfaction conjugale médié par l'engagement de la participante est remarqué. Selon Glick et Fiske (1996), cette dimension fait référence à l'attribution de rôles et traits de caractère prédéfinis et différents en fonction du genre. Sarlet et al. (2012) ajoutent que cela renforce les rôles et valeurs traditionnelles liées aux sexes. Il semblerait donc que ce soit plus précisément cette dimension du sexisme bienveillant qui aurait un impact négatif sur le sentiment d'engagement des femmes. Ce résultat va à l'encontre de nos résultats attendus.

En parlant d'engagement, cela peut nous faire penser à une autre variable médiatrice qui pourrait être ajoutée dans le futur. Il s'agirait du niveau d'engagement du partenaire évalué par la participante. En effet, le fait qu'un homme se montre plus ouvert et moins sur la défensive lors d'un conflit faciliterait, au fil du temps, le développement de la confiance et de l'engagement dans la relation (Wieselquist et al., 1999). Les femmes peuvent, dans ce cas, davantage croire en la motivation et l'engagement de leur conjoint. Par conséquent, elles se montreraient aussi plus disposées à changer des aspects dans leur couple également (Overall et al., 2011).

De plus, les corrélations positives que nous remarquons dans nos résultats au sujet premièrement, de l'indice nommé contexte sanitaire et l'engagement et deuxièmement du contexte sanitaire et de la satisfaction conjugale sont intéressantes. Un indice de ce type pourrait éventuellement être intégré comme variable dans notre modèle. Toutefois, gardons à l'esprit qu'il est assez interpellant que quelques questions plutôt disparates sur le contexte sanitaire obtiennent un alpha de Cronbach de 0,75. Ainsi, pour le futur cette piste pourrait être approfondie et les questions retravaillées et affinées en conséquence.

Parmi les limites de notre étude, nous pouvons citer premièrement la taille de notre échantillon et le fait que nous n'avons pas obtenu suffisamment de répondants masculins. Par conséquent, nous n'avons pas pu réaliser d'analyses sur les questionnaires des hommes présents dans notre échantillon initial. Ensuite, nous pouvons parler de la longueur du questionnaire en ligne et de notre absence de mesures concernant les idéologies sexistes des partenaires. De plus, pour la présentation des échelles de conflits, il se pourrait que certains participants n'aient pas compris la nuance de consignes entre les deux passations et ont eu l'impression d'une erreur de construction de notre part où l'on aurait présenté à deux reprises les mêmes questions sans avoir modifié la consigne. Enfin, nous n'avons pas pris en considération l'aspect culturel. Nous pourrions ajouter une variable démographique pour connaître les origines ethniques des participantes car certains auteurs démontrent des différences au niveau du sexisme et des cultures. Aussi, nous pourrions éventuellement regrouper les stratégies positives et l'accommodation en un seul indice étant donné la tendance qu'ils ont à mesurer la même chose.

En conclusion, la principale piste à explorer que nous proposons serait l'ajout d'une mesure du sexisme ambivalent des partenaires. En effet, au vu des divers apports théoriques que nous avons mentionnés ci-dessus, cette mesure pourrait nous permettre de nuancer nos résultats et d'aller plus loin dans la compréhension de l'influence du sexisme sur la satisfaction conjugale.

10. Conclusion

L'objectif de ce mémoire était de déterminer l'influence du sexisme ambivalent sur la satisfaction conjugale via les perceptions du conflit conjugal. Notre question de recherche était donc la suivante : la satisfaction conjugale est-elle dépendante du sexisme ? Si oui, les mécanismes expliquant cette dépendance peuvent-ils être les stratégies de gestion de conflits ? Diverses hypothèses ont été formulées. Au sujet du sexisme bienveillant, nous postulons que le sexisme bienveillant des femmes détermine l'adoption de stratégies de résolution de conflits constructives ainsi qu'une moindre utilisation de stratégies destructives par la participante et son partenaire ce qui mènerait à un plus haut niveau de satisfaction conjugale perçu. De plus, nous pensions que le sexisme bienveillant des femmes les mènerait à plus s'engager dans leur relation, ce qui accroîtrait leur sentiment de satisfaction conjugale. Concernant le sexisme hostile, nous formulons que le sexisme hostile des femmes détermine l'adoption de stratégies de résolution de conflits destructives et diminue l'utilisation de stratégies constructives de la participante et de son partenaire ce qui mènerait à un moindre niveau de satisfaction conjugale. Enfin, la dernière hypothèse était que les femmes adhérant à des idéologies sexistes hostiles sont amenées à moins se sentir engagées dans leur relation, ce qui diminuerait leur sentiment de satisfaction conjugale.

L'analyse de nos résultats principaux ne nous a pas mené à confirmer nos hypothèses à l'exception de notre quatrième hypothèse. Celle-ci s'est vue partiellement confirmée. En effet, le sexisme hostile a d'une part, un effet direct négatif sur la satisfaction conjugale et d'autre part, un effet négatif sur la satisfaction conjugale médié par l'emploi de stratégies de confrontation de la participante. De plus, nous constatons un résultat, bien que statistiquement non significatif, contradictoire à ce qu'attendait notre seconde hypothèse. Il s'agit en l'occurrence de l'effet indirect négatif du sexisme bienveillant sur la satisfaction conjugale médié par l'utilisation de stratégies de confrontation du partenaire lors de conflits. Nos analyses subsidiaires nous permettent de constater des effets allant à l'encontre de nos hypothèses 2 et 3. En effet, nous remarquons que la différenciation complémentaire de genre médié par l'engagement a un effet indirect négatif sur la satisfaction conjugale. De plus,

bien que statistiquement non significatif, nous trouvons un effet indirect négatif de l'intimité hétérosexuelle sur la satisfaction conjugale médié par l'utilisation de stratégies de confrontation par le partenaire.

Pour étayer nos résultats, il serait intéressant d'obtenir une mesure du sexisme des partenaires. En effet, comme nous l'avons abordé dans notre partie théorique ainsi que notre discussion, des auteurs amènent des nuances spécifiques. Par le biais de cette nouvelle variable nous pourrions expliquer nos résultats avec plus de précisions et de détails.

D'un point de vue clinique, ce mémoire avait pour objectif d'en apprendre davantage sur l'impact que le sexisme peut avoir sur la satisfaction conjugale. En effet, si nous pouvons comprendre par quels mécanismes le sexisme influence la gestion de conflits ou non, nous pourrions par la suite garder en tête l'importance que peuvent occuper les stéréotypes sur le sentiment de satisfaction conjugale de nos patients. En outre, utiliser des mesures qui concernent les partenaires, évaluées par les participantes elles-mêmes, permet également de mettre en avant la subjectivité telle que nos patients peuvent la ressentir.

En conclusion, nous pensons qu'il serait intéressant de poursuivre ce type de recherches en étoffant le modèle conceptuel que nous avons testé à l'aide, par exemple des différentes pistes que nous proposons au fil de notre discussion.

11. Bibliographie

Aebischer, V. (1985). *Les femmes et le langage: représentations sociales d'une différence*. FeniXX.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Éditions du Méridien.

Benasayag, M., del Rey, A. (2012). *Éloge du conflit*. La découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.benas.2012.01>

Bornstein, R. F. (1996). The complex relationship between dependence and domestic violence. *American Psychologist*, 61, 595–606.

Bowlby, J. (2014). *Amour et rupture*. Albin Michel.

Bradbury, T. N., Fincham, F. D., & Beach, S. R. (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 964- 980.

Casad, B. J., Salazar, M. M., & Macina, V. (2015). The real versus the ideal: Predicting relationship satisfaction and well-being from endorsement of marriage myths and benevolent sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 39(1), 119–129.
<https://doi.org/10.1177/0361684314528304>

Connelly, K., & Heesacker, M. (2012). Why is benevolent sexism appealing? Associations with system justification and life satisfaction. *Psychology of Women Quarterly*, 36(4), 432–443. <https://doi.org/10.1177/0361684312456369>

Cross, E. J., Overall, N. C., Hammond, M. D., & Fletcher, G. J. O. (2017). When does men's hostile sexism predict relationship aggression? The moderating role of partner commitment. *Social Psychological and Personality Science*, 8(3), 331-340.
<https://doi.org/10.1177/1948550616672000>

Cuddy, A.J.C., Fiske, S.T. & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631–648.

Dardenne, B. (2021). *Petit vade-mecum à propos du concept de représentation sociale à l'usage de l'honnête chercheur*.

Dardenne, B., Delacollette, N., Grégoire, C., & Lecocq, D. (2006). Latent structure of the French validation of the Ambivalent Sexism Inventory: Echelle de Sexisme Ambivalent. *L'Année psychologique*, 106(2), 235-263.
doi :10.1177/0093650210391655

Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Interpersonnal relations and group processes: insidious dangers of benevolent sexism: consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764 –779. doi: 10.1037/0022-3514.93.5.764

- Dardenne, B., Huart, J. et Silvestre, A. (2018). Sexisme positif : bienveillance et chaleur. In D. Bourguignon, K. Faniko, S. Guimond, & O. Sarasin (Eds), *Psychologie de la discrimination et des préjugés : de la théorie à la pratique*. De Boeck Supérieur.
- Delacollette, N., Dumont, B., Sarlet, M., & Dardenne, M. (2012). Benevolent sexism, men's advantages and prescription of warmth to women. *Sex Roles*, 68, 296 – 310.
- De Meyer, T., Ceulemans, E., & Meulders, D. (1999). Ségrégation sexuelle sur le marché du travail en Belgique. *Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail-Direction de l'égalité des chances*.
- Favez, N. (2013). La satisfaction conjugale. Dans N. Favez, *L'examen clinique du couple: Théories et instruments d'évaluation* (pp. 151-170). Mardaga.
- Fédération Wallonie-Bruxelles. *Stéréotypes, préjugés et discriminations sexistes*. (2016). <http://www.egalitefillesgarcons.cfwb.be/realite-ou-fiction/sexe-genre-et-stereotypes/stereotypes-prejuges-et-discriminations-sexistes/>
- Fisher, M. I., & Hammond, M. D. (2019). Personal ties and prejudice: A meta-analysis of romantic attachment and ambivalent sexism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(7), 1084-1098. <https://doi.org/10.1177/0146167218804551>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11, 77-83.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878–902. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Fletcher, G. J. O., Simpson, J. A., Thomas, G., & Giles, T. (1999). Ideals in intimate relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 72–89.
- Fletcher, G. J. O., Simpson, J. A., & Thomas, G. (2000). The measurement of perceived relationship quality components: A confirmatory factor analytic approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 340 – 354. doi:10.1177/0146167200265007
- Fortin, A., Paradis, A., Lapierre, A., & Hébert, M. (2019). Validation of the French-Canadian adaptation of the Conflict Resolution Styles Inventory for adolescents in dating relationships. *Canadian Journal of Behavioural Sciences*, 9, 1–6.
- Glick, P., Diebold, J., Bailey-Werner, B., & Zhu, L. (1997). The two faces of Adam: Ambivalent sexism and polarized attitudes toward women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1323–1334. doi:10.1177/01461672972312009

- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56, 109-118. doi:10.1037/0003-066X.56.2.109
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491–512. doi:10.1037/0022-3514.70.3.491
- Glick, P., Sakalli-Ugurlu, N., Ferreira, M. C., & Souza, M. A. (2002). Ambivalent sexism and attitudes toward wife abuse in Turkey and Brazil. *Psychology of Women Quarterly*, 26, 292–297. doi:10.1111/1471-6402.t01-1-00068
- Goldberg S. (1993). *Why men rule: A theory of male dominance*. Open Court.
- Gottman, J. M. (1998). Psychology and the study of marital processes. *Annual Review of Psychology*, 49, 169–197.
- Gottman, J. M. (1994). *Why marriages succeed or fail*. Simon & Schuster.
- Graham, J. M., Diebels, K. J., & Barnow, Z. B. (2011). The reliability of relationship satisfaction: A reliability generalization meta-analysis. *Journal of Family Psychology*, 25(1), 39-48. <https://doi.org/10.1037/a0022441>
- Gresy, B. (2014). *La vie en rose*. Albin Michel.
- Guillaumin C. (2002). *L'idéologie raciste*. Gallimard.
- Hammond, M. (2015). *Sexism in intimate relationships: The interpersonal sources and consequences of ambivalent sexism* (Doctoral dissertation, ResearchSpace@ Auckland).
- Hammond, M. D., Overall, N. C., & Cross, E. J. (2016). Internalizing sexism within close relationships: Perceptions of intimate partners' benevolent sexism promote women's endorsement of benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(2), 214-238. <https://doi.org/10.1037/pspi0000043>
- Hammond, M. D., & Overall, N. C. (2017). Dynamics within intimate relationships and the causes, consequences, and functions of sexist Attitudes. *Current Directions in Psychological Science*, 26(2), 120-125. <https://doi.org/10.1177/0963721416686213>
- Hammond, M. D., & Overall, N. C. (2014). Endorsing benevolent sexism magnifies willingness to dissolve relationships when facing partner-ideal discrepancies: Benevolent sexism and partner-ideal discrepancies. *Personal Relationships*, 21(2), 272-287. <https://doi.org/10.1111/pere.12031>
- Hammond, M. D., & Overall, N. C. (2013). Men's hostile sexism and biased perceptions of intimate partners: Fostering dissatisfaction and negative behavior in close relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39, 1585–1599. doi:10.1177/0146167213499026

- Hammond, M. D., & Overall, N. C. (2016). Sexism in intimate contexts: How romantic relationships help explain the origins, functions, and consequences of sexist attitudes. In C. Sibley & F. Barlow (Eds.), *The Cambridge handbook of the psychology of prejudice* (pp. 321-343). Cambridge University Press.
- Kelley, H. H., Holmes, J. G., Kerr, N. L., Reis, H. T., Rusbult, C. E., & Van Lange, P. A. M. (2003). *An atlas of interpersonal situations*. Cambridge University Press.
- Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. Wiley.
- Kurdek, L. A. (1994). Conflict resolution styles in gay, lesbian, heterosexual nonparent, and heterosexual parent couples. *Journal of Marriage and the Family*, 56(3), 705. <https://doi.org/10.2307/352880>
- Larousse (n.d.). Couple. *In Larousse en ligne*. Retrieved July 30, 2021, from, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/couple/19854>
- Larousse (n.d.). Satisfaction. *In Larousse en ligne*. Retrieved July 30, 2021, from, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/satisfaction/71085>
- Larousse (n.d.). Sexisme. *In Larousse en ligne*. Retrieved July 30, 2021, from, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sexisme/72461>
- Leyens, J.-P., Desert, M., Croizet, J.-C. & Darcis, C. (2000). Stereotype threat: Are lower status and history of stigmatization preconditions of stereotype threat? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1189-1199.
- Marc, E., & Picard, D. (2015). Conflit et relation. *Gestalt*, 46(1), 129. <https://doi.org/10.3917/gest.046.0129>
- McNulty, J. K., & Karney, B. R. (2004). Positive expectations in the early years of marriage: Should couples expect the best or brace for the worst? *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 729–743. doi: 10.1037/0022-3514.86.5.729
- McNulty, J. K., & Russell, V. M. (2010). When “negative” behaviors are positive: A contextual analysis of the long-term effects of interpersonal communication. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 587–604. doi:10.1037/a0017479
- Michielsens, M. & Angioletti, W. (2009). *Définition du concept de « sexisme »*. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Murray, S. L., Griffin, D. W., Derrick, J. L., Harris, B., Aloni, M., & Leder, S. (2011). Tempting fate or inviting happiness? Unrealistic idealization prevents the decline of marital satisfaction. *Psychological Science*, 22, 619-626.
- Murray, S. L., Holmes, J. G., & Collins, N. L. (2006). Optimizing assurance: The risk regulation system in relationships. *Psychological Bulletin*, 132, 641–666. doi:10.1037/0033-2909.132.5.641

- Murphy, C. M., Meyer, S. L., & O’Leary, K. D. (1994). Dependency characteristics of partner assaultive men. *Journal of Abnormal Psychology, 103*, 729–735. doi:10.1037/0021-843X.103.4.729
- Obeid, N., Chang, D. F., & Ginges, J. (2010). Beliefs about wife beating: An exploratory study with Lebanese students. *Violence Against Women, 16*, 691–712. doi:10.1177/1077801210370465
- Overall, N. C., Fletcher, G. J. O., Simpson, J. A., & Sibley, C. G. (2009). Regulating partners in intimate relationships: The costs and benefits of different communication strategies. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*, 620–639. doi:10.1037/a0012961
- Overall, N. C., Fletcher, G. J. O., & Simpson, J. A. (2006). Regulation processes in intimate relationships: The role of ideal standards. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 662–685.
- Overall, N. C., & Hammond, M. D. (2018). How Intimate Relationships Contribute to gender inequality: Sexist attitudes encourage women to trade off career success for relationship security. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences, 5*(1), 40–48. <https://doi.org/10.1177/2372732217745096>
- Overall, N. C., Hammond, M. D., McNulty, J. K., & Finkel, E. J. (2016). Power in context: Relationship and situational power interact to predict men’s aggression. *Journal of Personality and Social Psychology, 111*, 195–217. doi:10.1037/pspi0000059
- Overall, N. C., Sibley, C. G., & Tan, R. (2011). The costs and benefits of sexism: Resistance to influence during relationship conflict. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*, 271–290. doi:10.1037/a0022727
- Overall, N. C., & Simpson, J. A. (2013). Regulation processes in close relationships. In J. A. Simpson & L. Campbell (Eds.), *Oxford handbook of close relationships* (pp. 427–451). Oxford University Press.
- Ridgeway, C. (1992). *Gender, interaction, and inequality*. Springer-Verlag.
- Rojzman, C., & Rojzman, T. (2006). *C’est pas moi, c’est lui*. JC Lattès.
- Rusbult, C.E., Martz, J.M., & Agnew, C.R. (1998). The Investment model scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships, 5*, 357–391.
- Rusbult, C. E., Verette, J., Whitney, G. A., Slovik, L. F., & Lipkus, I. (1991). Accommodation processes in close relationships: Theory and preliminary empirical evidence. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 53–78.
- Sakalli, U., & Glick, P. (2003). Ambivalent sexism and attitudes toward women who engage in premarital sex in Turkey. *Journal of Sex Research, 40*, 296–302.

- Saramago, M., Lemétayer, F., & Gana, K. (2021). Adaptation et validation de la version française de l'échelle d'évaluation de la relation. *Psychologie Française*, S0033298420300467. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2020.09.004>
- Sarlet, M., Dumont, M., Delacollette, N., & Dardenne, B. (2012). Prescription of protective paternalism for men in romantic and work contexts. *Psychology of Women Quarterly*, 36, 444–457.
- Sibley, C. G., & Wilson, M. S. (2004). Differentiating hostile and benevolent sexist attitudes toward positive and negative sexual female subtypes. *Sex Roles*, 51, 687–696. doi:10.1007/s11199-004-0718-x
- Valois, J. (1965). Famille traditionnelle et famille moderne, réalités de notre société. *Les Cahiers de droit*, 7(2), 149–154.
- Viki, G. T., & Abrams, D. (2003). Infra-humanization: Ambivalent sexism and the attribution of primary and secondary emotions to women. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 492–499.
- Yakushko, O. (2005). Ambivalent sexism and relationship patterns among women and men in Ukraine. *Sex Roles*, 52, 589–596. doi: 10.1007/s11199-005-3727-5
- Waddell, N., Sibley, C. G., & Osborne, D. (2019). Better off alone? Ambivalent sexism moderates the association between relationship status and life satisfaction among heterosexual women and men. *Sex Roles*, 80(5-6), 347-361. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0935-3>
- Wieselquist, J., Rusbult, C. E., Foster, C. A., & Agnew, C. R. (1999). Commitment, pro-relationship behavior, and trust in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 942–966. doi: 10.1037/0022-3514.77.5.942



Université de Liège, Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'éducation

Satisfaction conjugale : influence du sexisme ambivalent et de la perception du conflit chez les femmes hétérosexuelles

Annexes

Sous la direction de Monsieur Benoit DARDENNE

Lectrices : Madame Monica BOURLET

Madame Hedwige DEHON

Mémoire présenté par Séverine DEVIGNE
en vue de l'obtention du diplôme de Master en sciences psychologiques,
à finalité spécialisée en psychologie clinique

Année académique 2020-2021

Table des matières

Annexe I : Page d'accueil du questionnaire en ligne.....	2
Annexe II : Recrutement sur les réseaux sociaux.....	3
Annexe III : Flyers de recrutement.....	4
Annexe IV : Lettre d'information aux participants et consentement.....	5
Annexe V : Formulaire d'engagement du chercheur.....	7
Annexe VI : Attestation d'assurance.....	8
Annexe VII : Questionnaire démographique.....	9
Annexe VIII : Questionnaire sur le contexte sanitaire.....	10
Annexe IX : The Investment Model Scale (Rusbult et al., 1998).....	10
Annexe X : Validation de la version française de « l'Ambivalent Sexism Inventory : l'échelle de sexisme ambivalent » (Dardenne et al., 2006).....	11
Annexe XI : Conflict Resolution Styles Inventory (Kurdek, 1994).....	12
Annexe XII: The Dyadic Adjustment Scale traduction de Baillargeon et al. (1986).....	13
Annexe XIII : L'échelle d'évaluation de la relation validée en français (Saramago et al., 2021).....	18

Annexe I : Page d'accueil du questionnaire en ligne

Module administrateur : vous gérez vos questionnaires **Aide...**

Madame, Monsieur,

Nous nous intéressons aux représentations sociales des conflits conjugaux. Nous souhaiterions plus précisément mesurer l'influence de ces représentations ainsi que d'autres variables (comme les représentations des relations femmes-hommes) sur le niveau de satisfaction conjugale des individus. Pour ce faire, nous vous proposons de réaliser cette enquête en ligne d'une durée approximative de 30 minutes afin de nous permettre de collecter des données que nous pourrions ensuite analyser. Cette étude cible des hommes et des femmes majeurs et en couple.

Le promoteur de cette recherche est

Dardenne Benoît

Université de Liège

Psychologie sociale (Unité de Recherche Psychologie et Neuroscience Cognitives)

Votre participation à cette recherche est volontaire. Vous pouvez choisir de ne pas participer et si vous décidez de participer vous pouvez cesser de répondre aux questions à tout moment et fermer la fenêtre de votre navigateur sans aucun préjudice. Vous pouvez également choisir de ne pas répondre à certaines questions spécifiques mais il est important pour nous d'avoir un maximum de réponses.

Vos réponses seront confidentielles et nous ne collecterons pas d'information permettant de vous identifier, telle que votre nom, votre adresse email ou votre adresse IP, qui pourrait permettre la localisation de votre ordinateur.

Vos réponses seront transmises anonymement à une base de données. Votre participation implique que vous acceptiez que les renseignements recueillis soient utilisés anonymement à des fins de recherche. Les résultats de cette étude serviront à des fins scientifiques uniquement.

Les données codées issues de votre participation à cette recherche peuvent être transmises si utilisées dans le cadre d'une autre recherche en relation avec cette étude-ci, et elles seront éventuellement compilées dans des bases de données accessibles à la communauté scientifique. Les données que nous partageons ne seront pas identifiables et n'auront seulement qu'un numéro de code, de telle sorte que personne ne saura quelles données sont les vôtres. Les données issues de votre participation à cette recherche seront stockées pour une durée minimale de 10 ans.

Une fois l'étude réalisée, les données acquises seront codées et stockées pour traitement statistique. Dès ce moment, ces données codées ne pourront plus être retirées de la base de traitement. Si vous changez d'avis et retirez votre consentement à participer à cette étude, nous ne recueillons plus de données supplémentaires sur vous.

Les modalités pratiques de gestion, traitement, conservation et destruction de vos données respectent le Règlement Général sur la Protection des Données (UE 2016/679), les droits du patient (loi du 22 août 2002) ainsi que la loi du 7 mai 2004 relative aux études sur la personne humaine. Toutes les procédures sont réalisées en accord avec les dernières recommandations européennes en matière de collecte et de partage de données

Une assurance a été souscrite au cas où vous subiriez un dommage lié à votre participation à cette recherche. Le promoteur assume, même sans faute, la responsabilité du dommage causé au participant (ou à ses ayants droit) et lié de manière directe ou indirecte à la participation à cette étude. Dans cette optique, le promoteur a souscrit un contrat d'assurance auprès d'Ethias, conformément à l'article 29 de la loi belge relative aux expérimentations sur la personne humaine (7 mai 2004)

Si vous souhaitez davantage d'information ou avez des questions concernant cette recherche, veuillez contacter l'étudiante responsable (severine.devigne@student.uliege.be). Cette recherche a reçu l'approbation du Comité d'Éthique de la Faculté de Psychologie, Logopédie et des Sciences de l'Éducation de l'Université de Liège.

Pour participer à l'étude, veuillez cliquer sur le bouton « Je participe » ci-dessous. Cliquer sur ce bouton implique que :

- Vous avez lu et compris les informations reprises ci-dessus
- Vous consentez à la gestion et au traitement des données acquises telles que décrites ci-dessus
- Vous avez 18 ans ou plus
- Vous donnez votre consentement libre et éclairé pour participer à cette recherche

Je participe

Annexe II : Recrutement sur les réseaux sociaux

Bonjour tout le monde,

Je suis étudiante en psychologie à l'Université de Liège et je réalise un mémoire portant sur les représentations sociales du conflit conjugal. Plus précisément, nous aimerions mesurer l'influence de ces représentations ainsi que d'autres variables sur la satisfaction conjugale en général.

Pour ce faire, je suis à la recherche de participants hommes ou femmes, majeurs et en couple qui accepteraient de répondre à un questionnaire en ligne d'une durée approximative de 30 minutes. Il vous sera demandé de répondre, en toute confidentialité, à quelques questions en vous basant entre autres sur vos représentations. Si vous montrez un intérêt pour cette recherche, n'hésitez pas à cliquer sur le lien ci-dessous pour pouvoir y participer. Vous pouvez également, si vous le souhaitez, partager cette publication afin que je puisse obtenir un maximum de répondants. Je vous remercie d'avance pour votre participation, votre attention ainsi que vos partages !

La participation à cette recherche est complètement anonyme.

<https://surveys.fplse.uliege.be/surveys/x.php?s=KGUWXYCON>

Séverine Devigne



RECHERCHE DE PARTICIPANTS



Vos représentations au sujet
du couple nous intéressent!

L'objectif de cette étude vise à
recueillir les représentations
sociales du conflit conjugal
ainsi que d'autres variables
afin d'en mesurer l'influence
sur la satisfaction conjugale.



<https://surveys.fplse.uliege.be/surveys/x.php?s=KGUWXYCQN>



Conditions : + de 18 ans

Homme ou femme

En couple

Modalité : Questionnaire en ligne +- 30 min

Contact : DEVIGNE Séverine

severine.devigne@student.uliege.be

→ Les données récoltées sont confidentielles et
anonymes



Annexe IV : Lettre d'information aux participants et consentement



Faculté de Psychologie, Logopédie et des Sciences de l'Éducation

Comité d'éthique

PRESIDENTE : Fabienne COLLETTE SECRETAIRE : Annick COMBLAIN

INFORMATION ET CONSENTEMENT ECLAIRE POUR DES RECHERCHES MENEES VIA INTERNET

Madame, Monsieur,

Nous nous intéressons aux représentations sociales des conflits conjugaux. Nous souhaiterions plus précisément mesurer l'influence de ces représentations ainsi que d'autres variables (comme les représentations des relations femmes-hommes) sur le niveau de satisfaction conjugale des individus. Pour ce faire, nous vous proposons de réaliser cette enquête en ligne d'une durée approximative de 30 minutes afin de nous permettre de collecter des données que nous pourrions ensuite analyser. Cette étude cible des hommes et des femmes majeurs et en couple.

Le promoteur de cette recherche est
Dardenne Benoit
Université de Liège
Psychologie sociale (Unité de Recherche Psychologie et Neurosciences Cognitives)

Votre participation à cette recherche est volontaire. Vous pouvez choisir de ne pas participer et si vous décidez de participer vous pouvez cesser de répondre aux questions à tout moment et fermer la fenêtre de votre navigateur sans aucun préjudice. Vous pouvez également choisir de ne pas répondre à certaines questions spécifiques mais il est important pour nous d'avoir un maximum de réponses.

Vos réponses seront confidentielles et nous ne collecterons pas d'information permettant de vous identifier, telle que votre nom, votre adresse email ou votre adresse IP, qui pourrait permettre la localisation de votre ordinateur.

Vos réponses seront transmises anonymement à une base de données. Votre participation implique que vous acceptez que les renseignements recueillis soient utilisés anonymement à des fins de recherche. Les résultats de cette étude serviront à des fins scientifiques uniquement.

Les données codées issues de votre participation à cette recherche peuvent être transmises si utilisées dans le cadre d'une autre recherche en relation avec cette étude-ci, et elles seront éventuellement compilées dans des bases de données accessibles à la communauté scientifique. Les données que nous partageons ne seront pas identifiables et n'auront seulement qu'un numéro de code, de telle sorte que personne ne saura quelles données sont les vôtres. Les données issues de votre participation à cette recherche seront stockées pour une durée minimale de 10 ans.

Une fois l'étude réalisée, les données acquises seront codées et stockées pour traitement statistique. Dès ce moment, ces données codées ne pourront plus être retirées de la base de traitement. Si vous changez d'avis et retirez votre consentement à participer à cette étude, nous ne recueillons plus de données supplémentaires sur vous.

Les modalités pratiques de gestion, traitement, conservation et destruction de vos données respectent le Règlement Général sur la Protection des Données (UE 2016/679), les droits du patient (loi du 22 août 2002) ainsi que la loi du 7 mai 2004 relative aux études sur la personne humaine. Toutes les procédures sont réalisées en accord avec les dernières recommandations européennes en matière de collecte et de partage de données


Une assurance a été souscrite au cas où vous subiriez un dommage lié à votre participation à cette recherche. Le promoteur assume, même sans faute, la responsabilité du dommage causé au participant (ou à ses ayants droit) et lié de manière directe ou indirecte à la participation à cette étude. Dans cette optique, le promoteur a souscrit un contrat d'assurance auprès d'Ethias, conformément à l'article 29 de la loi belge relative aux expérimentations sur la personne humaine (7 mai 2004)

Si vous souhaitez davantage d'information ou avez des questions concernant cette recherche, veuillez contacter l'étudiante responsable (severine.devigne@student.uliege.be). Cette recherche a reçu l'approbation du Comité d'Ethique de la Faculté de Psychologie, Logopédie et des Sciences de l'Education de l'Université de Liège.

Pour participer à l'étude, veuillez cliquer sur le bouton « Je participe » ci-dessous. Cliquer sur ce bouton implique que :

- Vous avez lu et compris les informations reprises ci-dessus
- Vous consentez à la gestion et au traitement des données acquises telles que décrites ci-dessus
- Vous avez 18 ans ou plus
- Vous donnez votre consentement libre et éclairé pour participer à cette recherche

Annexe V : Formulaire d'engagement du chercheur

	FACULTE DE PSYCHOLOGIE, LOGOPEDIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION COMITE D'ETHIQUE	
---	---	--

Formulaire d'engagement des chercheurs à l'égard des participants à leur recherche

Je soussigné(e) Séverine Devigne

m'engage par la présente à informer tout participant en tant que sujet à une de mes recherches de son droit de mettre un terme à sa participation sans devoir motiver sa décision, à lui rappeler le caractère fondamental de ce droit et à l'assurer qu'il ne subira aucun préjudice s'il choisit d'en user à quelque moment que ce soit.

Je m'engage également à informer tout participant qu'il lui est loisible de me contacter pour toute question ou insatisfaction relative à sa participation à une de mes recherches et à lui fournir mes coordonnées.

Date et signature
10 mars 2021



Annexe VI : Attestation d'assurance

ETHIAS ASSURANCE

Rue des Croisiers, 24
4000 Liège
www.ethias.be
Tel : 04/220.31.11
Fax : 04/249.64.80



2021 – B. Dardenne

ATTESTATION D'ASSURANCE

Ethias SA, rue des Croisiers n° 24 à Liège, certifie que par la police n° **45.425.367** souscrite par l'**Université de Liège**, place du XX Août 7 à 4000 Liège, elle garantit, dans les limites des conditions générales et spéciales du contrat, conformément aux dispositions de la loi du 7 mai 2004 relative aux expérimentations sur la personne humaine telle que modifiée par la loi du 27 décembre 2005 et tous arrêtés royaux d'exécution qui seraient adoptés en application des dispositions précitées, la responsabilité civile qui pourrait incomber à **B. Dardenne** en sa qualité de promoteur du chef de dommages causés aux participants et/ou à leurs ayants droit dans le cadre de l'étude clinique suivante :

« L'influence des représentations sociales du conflit sur la satisfaction conjugale »

Nombre de participants : 500
Etude monocentrique
Durée de l'expérimentation : avril 2021 – avril 2023
Classe : la

Montants de Garantie :

La garantie est acquise à raison de **2.500.000 €** par sinistre, tous dommages corporels, matériels et immatériels consécutifs confondus. Ce montant constitue également la limite de la garantie pour toute la durée de l'essai.

Par ailleurs, la garantie est limitée à **500.000 €** par victime.

Fait en double à Liège
Le 05 mai 2021

Pour le Comité de direction,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pirard".

Florian Pirard
Head of Property & Liability
Underwriting Public & Corporate

Ethias SA, rue des Croisiers 24 à 4000 Liège

www.ethias.be ou info.assurance@ethias.be

Entreprise d'assurances agréée sous le n° 0196 (AR des 4 et 13 juillet 1979, MB du 14 juillet 1979)
RPM Liège TVA BE0404.484.654 Compte Belfius Banque : BE72 0910 0078 4416 BIC : GKCCBEBB

Annexe VII : Questionnaire démographique

1. Vous êtes un(e) : Femme / Homme / Non binaire
2. Vous êtes actuellement dans une relation : Hétérosexuelle / Homosexuelle / Autre
3. Quel âge avez-vous ?
3.1 Quel âge a votre partenaire ?
4. Vivez-vous sous le même toit que votre partenaire ? Oui / Partiellement / Non
4.1 Selon vous, on pourrait dire que les tâches ménagères se répartissent équitablement entre votre partenaire et vous ? Oui / Non
5. Depuis combien de temps êtes-vous en couple avec votre partenaire actuel(le) ? (en nombre de mois)
5.1 Êtes-vous marié(e)s avec votre partenaire actuel(le) ?
6. Avez-vous des enfants ? Oui / Non
6.1 Combien d'enfants avez-vous ?
6.2 Vos enfants vivent-ils avec vous ? Totalement / Partiellement / Jamais
6.3 Combien d'enfants avez-vous en commun avec votre partenaire actuel(le) ?
6.4 Avez-vous eu des difficultés pour la garde de vos enfants durant ce contexte de crise sanitaire ? Oui / Non
7. Votre partenaire a-t-il/elle des enfants issus d'une précédente union ? Oui / Non
7.1 Les enfants de votre partenaire vivent-ils avec vous ? Jamais / Partiellement / Totalement
8. Vous êtes actuellement : Employé(e), Salarié(e) / Indépendant(e) / Au chômage / En invalidité de de travail / Étudiant(e) / Autre
8.1 Votre partenaire est actuellement : Employé(e) / Salarié(e) / Indépendant(e) / Au chômage / En invalidité de de travail / Étudiant(e) / Autre
9. Êtes-vous actuellement en télétravail ? Totalement / Partiellement / Pas du tout
9.1 Votre partenaire est-il/elle actuellement en télétravail ? Totalement / Partiellement / Pas du tout
10. Durant le(s) confinement(s) avez-vous dû arrêter de travailler ? Oui / Partiellement / Non
10.1 Durant le(s) confinement(s) votre partenaire a-t-il/elle dû arrêter de travailler ? Oui / Partiellement / Non

Annexe VIII : Questionnaire sur le contexte sanitaire

À quel point êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes ? PAS DU TOUT D'ACCORD / PAS D'ACCORD / NEUTRE / D'ACCORD / TOUT À FAIT D'ACCORD
1. « Actuellement je me sens bien et épanoui(e). »
2. « Le confinement a été positif pour mon couple, il nous a permis de nous rapprocher. »
3. « Je me sens submergé(e) par le contexte sanitaire que nous traversons et je ne vois plus le positif nulle part. »
4. « Il m'est arrivé pendant l'une des périodes de confinement de remettre sérieusement en question mon couple. »
5. « Je ressens que mon/ma partenaire vit très mal la crise sanitaire et je pense que cela impacte négativement notre relation. »
6. « Lors des périodes de confinement nous nous sommes disputé(e)s plus souvent que d'habitude. »
7. « Durant les périodes de confinement, les conflits avec mon/ma partenaire ont été plus agressifs que d'habitude. »
8. « Je me qualifierai plutôt comme une personne anxieuse et angoissée par rapport au coronavirus. »
9. « Je respecte strictement toutes les mesures ainsi que les gestes barrières. »
10. « Le confinement a eu un impact positif sur ma satisfaction sexuelle. »

Annexe IX : The Investment Model Scale (Rusbult et al., 1998)

À quel point êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes qui concernent votre relation, sur une échelle allant de 1 à 9 avec : 1 = PAS DU TOUT D'ACCORD, 5 = +/- D'ACCORD et 9 = COMPLETEMENT D'ACCORD
1. « Je veux que notre relation dure très longtemps. »
2. « Je m'engage à maintenir ma relation avec mon partenaire. »
3. « Je ne serai pas très contrarié(e) si notre relation devait prendre fin dans un avenir proche. »
4. « Il est probable que je sorte avec quelqu'un d'autre que mon partenaire au cours de l'année prochaine. »
5. « Je me sens très attaché(e) à notre relation / très fortement lié(e) à mon/ma partenaire. »
6. « Je veux que notre relation dure pour toujours. »
7. « Je me projette dans l'avenir et sur le long terme dans ma relation (par exemple, je m'imagine avec mon/ma partenaire dans plusieurs années). »

La traduction de cette échelle a été réalisée par l'étudiante mémorante.

Annexe X : Validation de la version française de « l'Ambivalent Sexism Inventory : l'échelle de sexisme ambivalent » (Dardenne et al., 2006)

À quel point êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes, sur une échelle allant de 0 à 5 avec: 0 = PAS DU TOUT D'ACCORD, 1 = PLUTÔT PAS D'ACCORD, 2 = LEGEREMENT PAS D'ACCORD, 3 = LEGEREMENT D'ACCORD, 4 = PLUTÔT D'ACCORD, 5 = TOUT À FAIT D'ACCORD
1. « Quel que soit son niveau d'accomplissement, un homme n'est pas vraiment "complet" en tant que personne s'il n'est pas aimé d'une femme. »
2. « Sous l'apparence d'une politique d'égalité, beaucoup de femmes recherchent en fait des faveurs spéciales, comme un recrutement en entreprise qui les favorise. »
3. « Lors d'une catastrophe, les femmes doivent être sauvées avant les hommes. »
4. « La plupart des femmes interprètent des remarques ou des actes anodins comme étant sexistes. »
5. « Les femmes sont trop rapidement offensées. »
6. « Les gens ne sont pas vraiment heureux dans leur vie s'ils ne sont pas engagés dans une relation avec une personne de l'autre sexe. »
7. « Les féministes veulent que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes. »
8. « Beaucoup de femmes ont une espèce de pureté que la plupart des hommes n'ont pas. »
9. « Les femmes devraient être protégées et être aimées par les hommes. »
10. « En général, une femme n'apprécie pas à sa juste valeur ce qu'un homme fait pour elle. »
11. « Les femmes recherchent le pouvoir en ayant le contrôle sur les hommes. »
12. « Tout homme devrait avoir une femme qu'il adore. »
13. « Les hommes sont "incomplets" sans les femmes. »
14. « Les femmes exagèrent les problèmes qu'elles rencontrent au travail. »
15. « Quand une femme a réussi à faire en sorte qu'un homme s'engage envers elle, elle essaie souvent de le tenir en laisse. »
16. « Quand les femmes perdent une compétition honnête contre un homme, elles se plaignent pourtant d'être l'objet de discrimination. »
17. « Une femme parfaite doit être mise sur un piédestal par son compagnon. »
18. « Il y a beaucoup de femmes à qui cela plaît d'exciter les hommes en semblant sexuellement intéressées pour ensuite refuser leurs avances. »
19. « Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à faire preuve d'un plus grand sens moral. »
20. « Les hommes devraient subvenir financièrement aux besoins des femmes, quitte à sacrifier leur propre bien-être. »
21. « Les féministes ont des demandes tout à fait exagérées concernant les hommes. »
22. « Les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à être plus cultivées et à avoir plus de bon-goût. »

Annexe XI : Conflict Resolution Styles Inventory (Kurdek, 1994)

Nous avons utilisé une traduction de cette échelle réalisée par Fortin et al. (2019).

À l'aide de l'échelle : 1 = JAMAIS et 5 = TOUJOURS, évaluez la fréquence à laquelle <u>VOUS</u> utilisez chacun des styles suivants pour faire face aux disputes ou aux désaccords avec votre partenaire.
1. « Lancer des attaques personnelles. »
2. « Se focaliser sur le problème à résoudre. »
3. « Rester silencieux/silencieuse pendant de longues périodes. »
4. « Discuter ouvertement du problème pour trouver une solution. »
5. « Exploder et devenir incontrôlable. »
6. « S'asseoir et discuter des différents de manière constructive. »
7. « Atteindre une limite, "se fermer", et refuser de parler davantage. »
8. « Identifier les préoccupations et les inquiétudes de chacun et les prendre en compte. »
9. « Se laisser emporter et dire des choses qu'on ne pense pas. »
10. « Trouver des alternatives acceptables pour chacun. »
11. « Tourner le dos à l'autre. »
12. « Accepter de faire des concessions. »
13. « Lancer des insultes et des coups de gueule. »
14. « Négocier et faire des compromis. »
15. « Se retirer, agir de façon distante et ne pas être intéressé(e). »
16. « Trouver le juste milieu entre sa position et celle de l'autre. »

Ce même questionnaire était présenté une seconde fois avec la consigne suivante : « À l'aide de l'échelle : 1 = JAMAIS et 5 = TOUJOURS, évaluez la fréquence à laquelle **VOTRE PARTENAIRE** utilise chacun des styles suivants pour faire face aux disputes ou aux désaccords avec vous. »

Annexe XII: The Dyadic Adjustment Scale (Spanier, 1976)

Nous avons utilisé une traduction française de Baillargeon et al. (1986).

Ces questions s'intéressent à votre perception de votre vie de couple. Il s'agit donc de votre opinion personnelle. Ne soyez pas préoccupée de ce que peut ou pourrait répondre votre partenaire sur le même instrument. La plupart des gens rencontrent des problèmes dans leur relation. Indiquez dans quelle mesure vous et votre partenaire êtes en accord ou en désaccord sur chacun des points suivants.						
	Toujours en accord	Presque toujours en accord	Parfois en désaccord	Souvent en désaccord	Presque toujours en désaccord	Toujours en désaccord
1. Le budget familial:						
2. Le domaine des sports et de la récréation:						
3. Les questions religieuses:						
4. Les manifestations d'affection:						
5. Les amis:						
6. Les relations sexuelles:						
7. Les conventions sociales (se comporter de façon correcte et appropriée):						
8. La façon de voir la vie:						
9. Les relations avec les parents et les beaux-parents:						
10. Les buts, objectifs et choses jugées importantes:						
11. La quantité de temps passé ensemble:						

12. Les prises de décisions importantes:						
13. Les tâches à faire à la maison:						
14. Les intérêts de loisirs et les activités de détente:						
15. Les décisions concernant le travail (métier, profession, carrière):						

	Toujours	La plupart du temps	Plus souvent qu'autrement	Occasionnellement	Rarement	Jamais
16. Est-ce qu'il vous arrive souvent ou est-ce qu'il vous est déjà arrivé d'envisager un divorce, une séparation ou de mettre fin à votre relation actuelle ?						
17. Combien de fois arrive-t-il, à vous et à votre partenaire, de quitter la maison après une chicane de ménage ?						
18. De façon générale, pouvez-vous dire que les						

choses vont bien entre vous et votre partenaire ?						
19. Vous confiez-vous à votre partenaire ?						
20. Avez-vous déjà regretté de vous être marié(e)s ou de vivre ensemble ?						
21. Combien de fois vous arrive-t-il de vous disputer avec votre partenaire ?						
22. Combien de fois vous arrive-t-il, vous et votre partenaire, de vous taper sur les nerfs ?						

	Tous les jours	Presque chaque jour	Occasionnellement	Rarement	Jamais
23. Embrassez-vous votre partenaire ?					
24. Partagez-vous ensemble des intérêts extérieurs à la maison ?					

D'après vous, combien de fois les événements suivants se produisent-ils ?						
	Jamais	Moins de 1X/mois	1 ou 2X/mois	1 ou 2X/semaine	1X/jour	Plus d'1X/jour
25. Avoir un échange d'idées stimulantes entre vous deux ?						
26. Rire ensemble ?						
27. Discuter calmement de quelque chose ?						
28. Travailler ensemble sur quelque chose ?						

Les couples ne sont pas toujours d'accord. Indiquez si les situations suivantes ont provoqué des différences d'opinions ou des problèmes dans votre relation au cours des dernières semaines.		
	Oui	Non
29. Être trop fatigué(e) pour avoir des relations sexuelles:		
30. Ne pas manifester son amour:		

	Extrêmement malheureux	Assez malheureux	Un peu malheureux	Heureux	Très heureux	Extrêmement heureux	Parfaitement heureux
31. Les points suivants correspondent à différents degrés de bonheur dans votre relation. Le point central "heureux" correspond au degré de bonheur retrouvé dans la plupart des relations. Veuillez cocher LE point qui correspond le mieux au degré de bonheur de votre couple.							

32. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux ce que vous ressentez face à l'avenir de votre relation ?	Je désire désespérément que ma relation réussisse et je ferais presque n'importe quoi pour que ça arrive.	Je désire énormément que ma relation réussisse et je ferais tout ce qui est en mon pouvoir pour que cela se réalise.	Je désire énormément que ma relation réussisse et je vais faire ma juste part pour que cela se réalise.	Ce serait bien si ma relation réussissait, mais je ne peux pas faire beaucoup plus que ce que je fais maintenant pour y arriver.	Ce serait bien si cela réussissait, mais je refuse de faire davantage que ce que je fais maintenant pour maintenir cette relation.	Ma relation ne pourra jamais réussir et je ne peux rien faire de plus pour la maintenir.
--	---	--	---	--	--	--

Annexe XIII : L'échelle d'évaluation de la relation validée en français (Saramago et al., 2021)

Cochez la réponse qui répond le mieux à la question pour vous. (Sur une échelle allant de 1 à 5)
1. « Dans quelle mesure votre compagnon/compagne répond-il/elle à vos besoins ? »
2. « Globalement jusqu'à quel point êtes-vous satisfait(e) de votre relation de couple ? »
3. « Quelle est la satisfaction de votre relation de couple comparativement aux autres ? »
4. « Combien de fois vous est-il arrivé de regretter de vous être engagé(e) dans cette relation de couple ? »
5. « Dans quelle mesure votre relation correspond-elle à vos attentes initiales ? »
6. « À quel point aimez-vous votre compagnon/compagne ? »
7. « Combien de problèmes y a-t-il dans votre relation de couple ? »