
« Zelfdiscriminatie » :
een extra obstakel in
de zoektocht van jongeren met
migratieachtergrond naar werk

« Zelfdiscriminatie » : een extra obstakel in de zoektocht van jongeren met migratieachtergrond naar werk

Sarah Van Doosselaere
met de medewerking van Sophie Pinilla en Dimitri Verdonck
Onder leiding van Denis Stokkink

Het empirisch onderzoek in Vlaanderen is uitgevoerd door het Centrum voor Migratie en Interculturele Studies van de Universiteit Antwerpen (Zeynep Balci, Noel Clycq et Edith Piqueray).

COLOFON

«Zelfdiscriminatie» : een extra obstakel in de zoektocht van jongeren met migratieachtergrond naar werk

Cette publication est également disponible en français sous le titre:
«L'auto-discrimination» : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration

Een uitgave van de Koning Boudewijnstichting
Brederodestraat 21
1000 Brussel

AUTEUR(S)

Sarah Van Doosselaere
met de medewerking van Sophie Pinilla en Dimitri Verdonck
Onder leiding van Denis Stokkink

VERTALING

Lieve De Meyer

COÖRDINATIE VOOR DE KONING BOUDEWIJN- STICHTING

Françoise Pissart, directeur
Fabrice de Kerchove, projectverantwoordelijke
Prabhu Rajagopal, projectverantwoordelijke
Anneke Denecker, assistente

GRAFISCH CONCEPT

PuPiL

VORMGEVING

TiltFactory

(INDIEN PRINT ON DEMAND)

Manufast-ABP vzw, een bedrijf voor aangepaste arbeid
Deze uitgave kan gratis worden gedownload van onze website www.kbs-frb.be
Een afdruk van deze elektronische uitgave kan (gratis) besteld worden via www.kbs-frb.be

WETTELIJK DEPOT

D/2893/2015/36

BESTELNUMMER

3373

Oktober 2015
Met de steun van de Nationale Loterij

INHOUDSTAFEL

Voorwoord	7	
Samenvatting	9	
Résumé.....	11	
Summary	13	
Inleiding	15	
Methodologische verduidelijking	18	
HOOFDSTUK 1.		
DEFINITIE VAN EEN ONBEKEND		
FENOMEEN: HET INTERIORISEREN VAN DISCRIMINATIE.....		23
I. Inleiding.....	25	
II. Theoretische basis	26	
A. Gebrekkige identificatie	27	
B. Het interioriseren van stereotypes	28	
C. De bedreiging van het stereotype.....	29	
D. 'Self-handicapping'	30	
E. Rechtvaardiging van het systeem	31	
F. Gevolgen voor de socio-professionele integratie	32	
III. Verklaringen, definitie en kijk van de actoren op het terrein	34	
A. Gevolgen van de discriminatie	34	
B. Zichzelf beschermen en verzet	35	
C. Fatalisme en banalisering	37	
D. Keuze voor slachtofferrol en gemakkelijke excuses?	38	
IV. Discussie over het begrip 'zelfdiscriminatie'	40	
V. Conclusie	42	
HOOFDSTUK 2.		
FACTOREN DIE HET INTERIORISEREN VAN DISCRIMINATIE		
EN HIERMEE VERBONDEN GEDRAGINGEN EN HOUDINGEN VERKLAREN.....		45
I. Inleiding.....	47	
A. Schoolsysteem.....	47	
B. Actuele toestand van de arbeidsmarkt in België.....	49	
C. Selectieprocedures.....	49	
D. Erkenning van diploma's en talenkennis	50	
E. Het fenomeen van de imitatie en de gebrekkige identificatie met professionele succesverhalen.....	51	
F. De rol van de media.....	52	
G. Een gebrek aan erkenning	52	
H. De last van de geschiedenis	53	
I. Opeenstapeling van negatieve ervaringen	54	
J. De sociaaleconomische omgeving en het sociaal kapitaal	55	
K. De impact van de leeftijd.....	57	
L. De impact van het migratieparcours.....	57	
M. De impact van het geslacht.....	58	
N. De impact van het opleidingsniveau	59	
O. Gebrek aan ervaring	60	
II. Conclusie	61	

HOOFDSTUK 3.

DE GEVOLGEN VAN HET INTERIORISEREN VAN DISCRIMINATIE

VOOR DE SOCIO-PROFESSIONELE INTEGRATIE..... 63

I. Inleiding.....	65
II. Gevolgen.....	66
A. 'Self-handicapping' en afwijzing van de eigen identiteit.....	66
B. Uitsluiting en verlamming	68
C. Overgekwalficeerde arbeidskrachten en de-skilling	70
D. Het oprichten van ondernemingen en de informele sector	71
E. Terugplooiën op de gemeenschap en stadsbendes	72
F. Vlucht vooruit en braindrain.....	74
III. Etnostratificatie	75
IV. Conclusie.....	78

VOORWOORD

Deelnemen aan de arbeidsmarkt is een essentiële hefboom bij de integratie van personen van buitenlandse oorsprong in het gastland. We moeten evenwel vaststellen dat België op dit vlak slechte resultaten behaalt: volgens de OESO is het verschil tussen de werkloosheidsgraad bij Belgen (10%) en buitenlanders (22%) een van de grootste in Europa. De arbeidsparticipatie bij vrouwen van buitenlandse oorsprong is in ons land trouwens het laagst en bedraagt 41,7% - dat is 13,2 procent lager dan bij mannen van buitenlandse oorsprong.

Bovendien worden de competenties van personen met buitenlandse roots onderbenut: slechts 15% van de migranten van Turkse en Marokkaanse oorsprong hebben werk dat overeenstemt met hun competentieniveau. Mensen van buitenlandse oorsprong zijn bovendien vaak aangewezen op precair of deeltijds werk en worden het slachtoffer van uitbuiting in circuits van zwartwerk.

De structurele hindernissen bij de toegang tot de arbeidsmarkt zijn goed bekend: de taalkennis, het scholingsniveau, discriminatie, de moeilijkheid om buitenlandse diploma's te laten erkennen, maar ook de toegang tot sociale en professionele netwerken. Dat alles heeft zware gevolgen voor de betrokken personen zelf: ondermaatse schoolprestaties van jongeren met een migratieachtergrond, lage werkgelegenheidscijfers, afhankelijkheid van sociale bijstand, gezinnen die op de grens van de armoededrempel leven ... Hierdoor dreigt België veel talent te verliezen. En voor het concurrentievermogen van onze economie is het een uitdaging om die competenties beter te benutten.

De Koning Boudewijnstichting kon niet onverschillig blijven voor een problematiek die zo complex is en zo zwaar weegt op de sociale cohesie, zowel vandaag als in de toekomst. Daarom besloot zij haar capaciteiten in te zetten om de kennis en deskundigheid van de verschillende actoren te ontsluiten en hen uit te nodigen om rond de tafel te gaan zitten.

Met het project Integratie aan het werk onderzocht de KBS hoe zij vanuit haar specifieke benadering de arbeidsparticipatie van personen van buitenlandse oorsprong kan bevorderen. De Stichting besliste om zich toe te spitsen op enkele aspecten van de problematiek waarvoor zij een meerwaarde kan bieden en waarover in België nog niet voldoende onderzoek of doeltreffende acties bestaan.

Een van die minder bekende onderwerpen is het interioriseren van discriminatie bij de aanwerving. Om het complexe fenomeen van discriminatie volledig te doorgronden, moet het worden beschouwd als een realiteit met twee gezichten. Enerzijds gaat het om discriminerende handelingen of gedragingen doordat sommige werkgevers een minderheidsgroep binnen de bevolking de toegang tot werk belemmeren, en anderzijds vormen psychologische mechanismen die de werkzoekers zelf hebben geïnterioriseerd een bijkomende - innerlijke en passieve,

maar even hinderlijke - barrière die ze moeten overwinnen bij de zoektocht naar werk. Terwijl discriminatie een duidelijk concept is dat overeenstemt met een juridische realiteit, heeft het interioriseren van discriminatie te maken met psychosociale factoren die tot nu toe maar weinig zijn onderzocht. Precies om die leemte te vullen, heeft de Stichting de denktank 'Pour la Solidarité' de opdracht gegeven tot een verkennend onderzoek over dit voorlopig weinig bestudeerde fenomeen.

Het onderzoek werd uitgevoerd in samenwerking met het CeMIS van de Universiteit Antwerpen en toont aan dat het interioriseren van discriminatie belangrijke gevolgen heeft voor de socio-professionele integratie van personen met een migratieachtergrond. Het kan ertoe leiden dat vooral jongeren een hangmatgedrag ontwikkelen en zo mislukkingen die niet rechtstreeks te wijten zijn aan discriminatie, rechtvaardigen. Het kan anderen ertoe aanzetten om, door bijkomende inspanningen te leveren, volledig op te gaan in de Belgische samenleving, en hierbij hun identiteit en migratieachtergrond te verbergen. Die personen vermijden dan soms onbewust en om zich te beschermen dat ze terecht komen in situaties waarin ze het risico lopen om te worden gediscrimineerd. Volgens de auteurs van de studie zijn het gedrag en de houdingen van demotivatie, berusting, zich terugtrekken en afhaken die voortvloeien uit het interioriseren van discriminatie, in de eerste plaats het gevolg van ervaren, vastgestelde of vermelde discriminatie, vooral op school en op de arbeidsmarkt.

Met dit onderzoek wil de Stichting niet alleen bijdragen aan een beter inzicht in een weinig bekend fenomeen en zijn gevolgen, maar ook concrete mogelijkheden voor actie aandragen die het mogelijk maken om deze bijkomende belemmeringen voor de deelname van jongeren met een migratieachtergrond aan de arbeidsmarkt op te heffen.

Koning Boudewijnstichting

SAMENVATTING

Een van de belangrijkste hefboomen voor de integratie van mensen van buitenlandse oorsprong in hun gastland, is deelnemen aan de arbeidsmarkt. België doet het evenwel niet goed op dat vlak: volgens cijfers van de OESO is het verschil tussen de werkloosheidsgraad van de Belgen (10%) en die van mensen van buitenlandse oorsprong (22%) een van de hoogste in Europa.

De discriminatie op de arbeidsmarkt of op school, waar jongeren met een migratieachtergrond regelmatig mee geconfronteerd worden, vormt uiteraard een van de oorzaken van dat grote verschil. Maar naast de ‘rechtstreekse discriminatie’ spelen ook de gevolgen van een ander, veel minder bekend fenomeen, namelijk het ‘interioriseren van discriminatie’.

Discriminatie heeft twee aspecten. De discriminerende handelingen of gedragingen van sommige werkgevers vormen de rechtstreeks tastbare kant. De andere kant, minder zichtbaar op het eerste gezicht, bestaat uit de psychologische mechanismen die de werkzoekenden zelf hebben geïnterioriseerd. Die vormen een bijkomende - innerlijke en passieve, maar even hinderlijke - barrière die ze moeten overwinnen bij de zoektocht naar werk. Dit interioriseren van discriminatie kan ertoe leiden dat jongeren hangmatgedrag ontwikkelen en zo mislukkingen rechtvaardigen die niet onmiddellijk toe te schrijven zijn aan discriminatie. Zij gaan soms onbewuste strategieën ontwikkelen - berusting, demotivatie, zich terugtrekken, afhaken, enzovoort - om te vermijden dat ze de confrontatie moeten aangaan met een arbeidsmarkt - en met werkgevers - die zij als vijandig ervaren. Op die manier proberen ze hun zelfvertrouwen te beschermen: aangezien de arbeidsmarkt niets van hen wil weten, keren zij zich ervan af om zichzelf te behoeden voor nieuwe ontgoochelingen. Het resultaat? Door hun houding, hun gedrag en de beslissingen die ze nemen, versterken jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond nog ongewild de schadelijke kracht van de discriminatie: een gevaarlijke vicieuze cirkel.

Dit nieuwe onderzoek is op vraag van de Koning Boudewijnstichting uitgevoerd door de denktank Pour la Solidarité, en in samenwerking met het CEMIS van de Universiteit Antwerpen. Het wil licht werpen op dit weinig bekende fenomeen van het ‘interioriseren van discriminatie’ en de gevolgen ervan voor de socio-professionele integratie van deze jongeren analyseren, om de bewustwording van de betrokken actoren te bevorderen en de ontwikkeling van een vertrouwensrelatie tussen jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond, werkgevers en alle andere actoren op het gebied van professionele integratie aan te moedigen.

Deze studie berust enerzijds op een literatuur- en statistisch onderzoek en anderzijds op diepgaande gesprekken met onderzoekers en ontmoetingen en focusgroepen met de actoren van het werkveld.

Interioriseren van discriminatie: verklarende factoren

De 'objectieve' discriminatie vormt niet de enige factor die bijdraagt aan het gevoel van jonge migranten dat zij niet op hun plaats zijn op de arbeidsmarkt: de lange en moeilijke procedures voor de erkenning van diploma's; de stereotypen die door de media worden verspreid; het gewicht van de kolonisatie dat nog altijd voelbaar is; het overnemen van negatieve ervaringen in hun omgeving door de jongeren, ... : al die factoren van buitenaf versterken nog de rampzalige gevolgen van discriminatie.

En dan zijn er ook nog individuele factoren die bovenop die externe elementen komen. De opeenstapeling van negatieve ervaringen in verschillende domeinen, in combinatie met een onzekere sociaaleconomische situatie, een gebrek aan 'nuttig' sociaal kapitaal en een gebrek aan professionele praktijkervaring, versterkt de processen van uitsluiting.

Het is zorgwekkend dat Belgen van de tweede en de derde generatie die zijn opgegroeid in een discriminerend systeem, vaak sterker gedemotiveerd zijn en zich meer terugtrekken uit de samenleving dan migranten van de eerste generatie, die zich strijdbaar en veerkrachtiger opstellen tegenover de discriminatie die zij ondergaan op de arbeidsmarkt. Ook de situatie van de vrouwen is zorgwekkend: zij worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, en nog meer wanneer ze een hoofddoek dragen...

Interioriseren van discriminatie: gevolgen voor de integratie op de arbeidsmarkt

Het interioriseren van discriminatie kan ertoe leiden dat jongeren een zelfbelemmerend gedrag ontwikkelen dat een bijkomende barrière vormt in hun zoektocht naar werk. Zij drijft sommigen tot berusting, fatalisme en demotivatie, waardoor deze jongeren het opgeven om naar werk te zoeken. Anderen blijven steken in een functie onder hun opleidingsniveau en lopen het risico hun competenties en knowhow te verliezen. Nog anderen plooiën terug op hun gemeenschap of migreren naar andere landen.

Conclusie: discriminatie speelt een centrale rol in dit proces van uitsluiting. Daarom moet discriminatie ook voortdurend worden bestreden. Want wanneer discriminatie optreedt, zijn de gevolgen ervan op lange termijn voelbaar, onder andere door het proces van het interioriseren van discriminatie dat in deze studie aan bod komt.

RÉSUMÉ

Parmi les principaux leviers d'intégration des personnes d'origine étrangère dans leur pays d'accueil, la participation au marché de l'emploi occupe une place essentielle. Or la Belgique enregistre de mauvais résultats en la matière : l'écart entre le taux de chômage de ses ressortissants (10%) et celui des étrangers (22%) - source OCDE - est l'un des plus élevés d'Europe.

La discrimination sur le marché de l'emploi ou à l'école, dont souffrent régulièrement les jeunes d'origine immigrée ou perçus comme tels, constitue évidemment l'une des causes de ce déséquilibre. Mais, et ce phénomène est largement méconnu, à la discrimination « directe » viennent s'ajouter les effets de l'« *intériorisation de la discrimination* ».

La discrimination présente deux facettes. Les actions ou comportements discriminatoires de certains employeurs en constituent la face directement palpable. L'autre côté, moins visible au premier coup d'œil, est constitué par les dispositions psychologiques intériorisées par les demandeurs d'emploi eux-mêmes. Celles-ci constituent une barrière supplémentaire à franchir - intérieure et passive, celle-là, mais tout aussi handicapante - dans la quête d'un emploi. Cette intériorisation de la discrimination peut amener les jeunes à développer des comportements parasites, et justifier ainsi des échecs qui ne sont pas directement imputables à la discrimination. Ils vont développer des stratégies parfois inconscientes - résignation, démotivation, retrait, désaffiliation, etc. - pour éviter d'avoir à affronter un marché de l'emploi - et des employeurs - ressentis comme hostiles. Ce faisant, ils tentent de protéger leur estime de soi : puisque le marché de l'emploi ne veut pas d'eux, ils s'en détourneront pour se mettre à l'abri de nouvelles désillusions. Résultat ? Les jeunes demandeurs d'emploi immigrés ou perçus comme tels vont, par leurs attitudes, leur comportement, les décisions qu'ils prennent, renforcer encore, malgré eux, le pouvoir de nuisance de la discrimination : un dangereux cercle vicieux.

L'objectif de cette nouvelle étude confiée, par la Fondation Roi Baudouin, au think tank Pour la Solidarité, et réalisée en collaboration avec le CEMIS de l'Université d'Anvers, est de mettre en lumière ce phénomène peu connu de l'« *intériorisation des discriminations* », d'en analyser les conséquences sur l'insertion socio-professionnelle de ces jeunes, afin de favoriser la prise de conscience des acteurs socio-professionnels et d'encourager la création d'une relation de confiance entre les jeunes demandeurs d'emploi issus de l'immigration, les employeurs et tous autres acteurs de l'insertion professionnelle.

Cette étude repose, d'une part, sur une recherche bibliographique et statistiques, et, de l'autre, sur des entretiens approfondis avec des chercheurs, et des rencontres et focus groupes avec des acteurs de terrain.

Intériorisation de la discrimination : des facteurs d'explication

Les discriminations « *objectives* » ne constituent pas le seul facteur qui participent au sentiment des jeunes immigrés de ne pas être à leur place sur le marché de l'emploi : les longues et difficiles procédures de reconnaissance de diplômes ; les stéréotypes diffusés par les médias ; le poids de la colonisation qui continue à se faire sentir ; l'appropriation, par les jeunes, d'expériences négatives vécues par leur entourage, ... : tous ces facteurs exogènes viennent encore renforcer l'ampleur des conséquences désastreuses de la discrimination.

Et que dire des facteurs individuels, qui s'ajoutent à ces éléments externes ? L'accumulation d'expériences négatives dans divers domaines, couplée à une situation socio-économique précaire, au manque de capital social « *utile* » et au manque de pratique professionnelle, renforce encore ces processus d'exclusion.

Inquiétant : les Belges de deuxième et troisième générations, qui ont grandi dans un système discriminatoire, sont souvent plus démotivés et en retrait de la société que les migrants de la première génération, davantage combattifs et résilients face aux discriminations qu'ils subissent sur le marché de l'emploi. La situation des femmes est, elle aussi, préoccupante : le marché de l'emploi est discriminant à l'égard des femmes, et plus encore si celles-ci portent le voile...

Intériorisation de la discrimination : impacts sur l'insertion socio-professionnelle

L'intériorisation de la discrimination peut amener des jeunes à développer des comportements auto-handicapants qui constitueront un obstacle supplémentaire dans leur recherche d'emploi. Elle pousse certains à la résignation, au fatalisme et à la démotivation : ceux-là renoncent à chercher du travail. D'autres restent dans une fonction sous-qualifiée, au risque de perdre leurs compétences et leur savoir-faire. D'autres se replient sur leur communauté, ou migrent vers d'autres pays.

En conclusion : la discrimination joue un rôle central dans ce processus d'exclusion. C'est bien contre elle qu'il s'agit de lutter en permanence. Car, lorsqu'elle se produit, ses effets se font sentir durablement par le processus, notamment, de l'intériorisation de la discrimination mise en lumière dans cette étude.

SUMMARY

Participation in the labour market is one of the most important ways of leveraging the integration of people of foreign origin into their host country. However, Belgium's record in this area is poor: according to OECD statistics, the gap between the unemployment rate of native Belgians (10%) and that of foreigners (22%) is one of the widest in Europe.

One of the obvious causes of this imbalance is the discrimination arising in the labour market or at school that is experienced all too often by young people of immigrant origin (or who are perceived as such). But there is another cause, the largely unrecognised phenomenon of "self-discrimination" (internalisation of discrimination), whose effects have to be added to those of "direct" discrimination.

There are two sides to discrimination. The most tangible side can be seen in the discriminatory actions or attitudes shown by certain employers. The other side, less visible at first glance, shows up in the deep-seated emotions in the psyche of the jobseekers themselves. These feelings form an additional barrier needing to be overcome because, even though felt passively and deep inside, this barrier is just as incapacitating during the search for a job. This self-discrimination can lead young people to develop self-destructive behaviour patterns which they use to justify failures that cannot be directly attributed to discrimination. They go on to develop coping mechanisms of which they are sometimes unaware - resignation, lack of motivation, social exclusion etc - in order to avoid having to face up to the labour market - and employers - that they perceive as hostile. By doing so, they are trying to protect their self esteem: since the job market will not have them, they turn their backs on it to shield themselves from new disappointments. So what happens? Through their own attitudes, their behaviour, the decisions they take, young jobseekers (whether immigrants or perceived as such) will, in spite of themselves, only strengthen the potential harm from discrimination: a circle that is dangerous as it is vicious.

The goal of this new research study entrusted by the King Baudouin Foundation to the think tank Pour la Solidarité and carried out with the collaboration of CeMIS (Centre for Migration and Intercultural Studies) at the University of Antwerp, is to shed light on this little-known phenomenon of "self-discrimination" and to analyse its impact on the socio-professional integration of these young people. The aim is to create awareness in socio-professional actors and to encourage the creation of a climate of confidence between young jobseekers from migrant backgrounds and the employers and all other actors working in the domain of employment integration.

This study is partly based upon bibliographical and statistical research and partly upon detailed interviews conducted with researchers and on meetings and focus group sessions involving actors in the field.

Self-discrimination: some notes in explanation

“Objective” forms of discrimination do not constitute the only factor contributing to the feelings of young immigrants that they have no rightful place in the labour market. There are so many external factors that pile up and serve to reinforce the breadth of the disastrous consequences of discrimination such as: the lengthy and difficult procedures to obtain recognition of educational qualifications; the stereotypes put out by the media; the weight of the colonial past that is still felt today; the empathy of young people with the negative experiences endured by their family and friends.

What can be said about the individual factors that present in addition to these external elements? The build-up of negative experiences in different domains, in combination with a feeble socio-economic situation, plus a lack of “useful” social capital and a lack of practical professional experience, only serves to reinforce the process of exclusion.

What is worrying is that second and third generation Belgians who have grown up in a discriminatory system are often more demotivated and withdrawn from society than are first-generation migrants. The latter are far more combative and resilient in the face of discrimination they endure in the labour market. The situation regarding women is also a source of concern: the job market discriminates against women, even more so against women who wear the veil.

Self-discrimination: impacts on socio-professional integration

Self-discrimination can lead young people to develop self-incapacitating behaviour which may constitute an additional obstacle in their search for a job. It pushes some of them to states of resignation, fatalism and lack of motivation: these are the ones who give up looking for work. Others remain in low-skilled jobs, at the risk of losing their specialised skills and know-how. Others fall back on their community, or migrate to other countries.

To sum up: discrimination plays a central role in the process of social exclusion. Our fight against discrimination can never cease because, whenever it reveals itself, its effects are experienced permanently, especially through self-discrimination, which this study brings to our attention.

INLEIDING

Dit onderzoek over het fenomeen van het interioriseren van discriminatie door jongeren met een migratieachtergrond op de Belgische arbeidsmarkt wil dit weinig bekende fenomeen onder de aandacht brengen, de gevolgen ervan voor de socioprofessionele integratie van deze jongeren analyseren en ook een lijst met concrete aanbevelingen opstellen om de strijd aan te binden met het interioriseren van discriminatie.

De studie berust op wetenschappelijke elementen en een diepgaand terreinonderzoek, maar zij is vooral operationeel bedoeld. Met dit werk en de bijhorende aanbevelingen willen wij mogelijkheden voor concrete oplossingen aanreiken voor het fenomeen van het interioriseren van discriminatie en een geslaagde ontmoeting tussen werkgevers en jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond mogelijk maken.

De eerste les die we uit dit onderzoek kunnen trekken, is samen te vatten in één enkele zin: het fenomeen van het interioriseren van discriminatie is in de eerste plaats het ongewilde gevolg van een ervaren of vastgestelde discriminatie. We moeten er dus op wijzen dat de strijd tegen discriminatie een prioriteit moet blijven. In dat verband willen wij de Belgische overheid duidelijk aanbevelen om een evaluatie uit te voeren van het antidiscriminatiebeleid dat de overheid de voorbije tien jaar heeft gevoerd op het niveau van de federale staat, de gewesten en gemeenschappen.

Het interioriseren van discriminatie is geen nieuwe discriminatie. Het fenomeen waarom het hier gaat, werkt veeleer als een mechanisme waardoor discriminatie verwoestende gevolgen kan blijven hebben. Een andere les die dit onderzoek ons leert, is dat het niet volstaat om discriminatie te bestrijden. Discriminatie is een tijdbom en als je denkt dat het kwaad is geschied, stel je vast dat het blijft doorwerken. Daarom nodigen wij ook de Belgische overheid en alle betrokken sociaaleconomische actoren uit om de strijd tegen het fenomeen van het interioriseren te integreren in de huidige middelen voor het bestrijden van discriminatie.

Hoewel discriminatie niet altijd gemakkelijk te bewijzen valt, zijn recht en dwang essentiële middelen in de strijd tegen discriminatie. Tegen het interioriseren van discriminatie kan het recht niets beginnen - of toch niet veel. Er moet dus vooral worden opgetreden op het vlak van bewustwording van het fenomeen en het opbouwen van een vertrouwensrelatie tussen jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond, werkgevers en de andere sociaaleconomische actoren uit kringen van professionele integratie. Daarbij zijn pragmatisme, dialoog, wederzijds respect en creativiteit van groot belang.

Daarom wordt werkgevers onder andere aangeraden om positieve acties te voorzien. Zij worden ertoe opgeroepen om aandacht te hebben voor het beeld dat jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond van hen hebben. Veel werkgevers zouden verrast zijn over de misverstanden over henzelf en ook over het gemak waarmee zij die misverstanden – in hun eigen grote voordeel – uit de weg zouden kunnen ruimen.

Moreel gezien valt discriminatie niet te rechtvaardigen. Strategisch gezien evenmin. Hoewel discriminatie bij de aanwerving en op het werk nog altijd een acuut probleem vormt in België, weten veel werkgevers wel dat het niet in hun belang is om te discrimineren en hebben zij geen baat bij een verdeelde samenleving. Geen enkele ernstige economische speler beschouwt sociale opschudding als een positief vooruitzicht voor het ontwikkelen van zijn activiteiten.

De organisaties voor socio-professionele integratie en ook de actoren op het terrein die werken met jongeren met een migratieachtergrond, zouden er dus voordeel bij hebben om de kwalijke veralgemeningen die sommige jongeren soms maken over alle werkgevers te ontcrachten. Zij zouden er ook bij winnen om zonder taboe samen te werken aan het ontcrachten van de strategieën die sommige jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond hanteren om hun zelfbeeld te beschermen, om te vermijden dat ze worden geconfronteerd met een arbeidsmarkt die ze als vijandig ervaren.

Dit onderzoek richt zich niet enkel tot degenen die ongewild discrimineren. Het is ook gericht aan alle sociaaleconomische actoren, en dus ook aan de jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond zelf, die door hun gedrag, de strategieën die ze hanteren en de beslissingen die ze nemen, de hinder van de discriminatie versterken, hoewel ze dat niet willen.

Bij de voorgestelde oplossingen is er wellicht één die belangrijker is dan alle andere, omdat zij het mogelijk maakt om aan te tonen dat het betreffende fenomeen kan worden overwonnen. Om dat aan te tonen heb je voorbeelden nodig. En in deze context gaat het om positieve en bemoedigende voorbeelden van de vele jongeren en voormalige jongeren met een migratieachtergrond die een werkelijk geslaagde beroepsloopbaan hebben uitgebouwd, op persoonlijk, economisch, politiek of maatschappelijk vlak.

We kunnen dus alleen maar herhalen dat het heel belangrijk is om te luisteren, in contact te treden met en aandacht te besteden aan de loopbaan van personen die ondanks de belemmeringen succes hebben geboekt op de arbeidsmarkt in België. Naar wie kunnen sommige jonge werkzoekenden die het echt moeilijk hebben, die discriminatie interioriseren, en andere actoren die rond socioeconomische inschakeling werken, beter luisteren dan naar deze personen, die net als zij dezelfde problemen hebben meegemaakt?

Het is helaas een feit dat discriminatie bestaat. En het is helaas ook een feit dat dit kan leiden tot het problematische fenomeen van het interioriseren ervan. Maar het volstaat niet om dit vast te stellen. Er moet worden gehandeld en er moeten dus concrete oplossingen voor de problemen worden voorgesteld.

Sommige actoren leveren algemeen inspanningen om discriminatie politiek, juridisch of maatschappelijk onaanvaardbaar te maken. Dit onderzoek richt zich op het fenomeen van het interioriseren en wil er op die manier voor zorgen dat discriminatie niet meer kan werken.

METHODOLOGISCHE VERDUIDELIJKING

Deze studie steunt op twee methodologische onderdelen: (1) een bibliografisch en statistisch onderzoek (2) en diepgravende gesprekken met onderzoekers op het terrein en ontmoetingen en gesprekken in focusgroepen met actoren op het terrein.

1. Het bibliografisch en statistisch onderzoek

Het eerste methodologische onderdeel van deze studie bestaat uit een bibliografisch onderzoek naar de socio-professionele integratie van personen met een migratieachtergrond en discriminatie op de Belgische arbeidsmarkt. Ons bibliografisch onderzoek heeft zich toegespitst op de analyse van de « *Socio-economische monitoring* » van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid. De afkomst van de mensen is daarin terug te vinden via de variabelen « *afkomst* » en « *migratiegeschiedenis* ». De aangehaalde gegevens zijn van administratieve aard en zijn afkomstig van het data warehouse « *arbeidsmarkt en sociale bescherming* »¹. Het bibliografisch onderzoek over zelfdiscriminatie kreeg een nieuwe impuls en baseerde zich aanvankelijk op pistes aangereikt door Alejandra Alarcon-Henriquez tijdens het seminarie « *Van immigratie naar burgerschap, reflectie over het fenomeen van de zelfdiscriminatie* » dat plaats had in maart 2010 in Brussel². Tot slot hebben we ontmoetingen gehad met de socioloog Andrea Rea en de sociale psycholoog Assaad Azzi van de Université Libre de Bruxelles, de econoom-socioloog Vincent Corluy van de Universiteit Antwerpen, de psychologe Loes Meeussen van de Katholieke Universiteit Leuven. En we hebben een telefonisch gesprek gehad met psycholoog David Bourguignon van de Université Catholique de Louvain. Al deze gesprekken hebben ons vooruitgeholpen bij ons theoretisch denkwerk.

2. Empirisch onderzoek

2.1 Gebied

Het werk heeft betrekking op het Belgisch grondgebied. Pour la Solidarité heeft de analyse van de situatie in het Brussels en het Waalse Gewest voor haar rekening genomen, evenals het uitwerken van het rapport voor heel België. Voor wat het Vlaamse Gewest betreft, heeft Pour la Solidarité samengewerkt met het Centrum voor Migratie en Interculturele Studies van de Universiteit Antwerpen (CeMIS). Een meer gedetailleerde beschrijving van deze samenwerking vindt u onderaan.

In Wallonië heeft het empirisch onderzoek zich toegespitst op de steden Luik en Charleroi. In Vlaanderen heeft men voorrang gegeven aan de steden Gent

- 1 FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor Gelijke kansen en Racismebestrijding (2013) « Socio-economische Monitoring » <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39707>
- 2 ALARCON-HENRIQUEZ, A. (2010) "Discrimination et auto-discrimination: les résultats de la psychologie sociale", handelingen van het colloquium van 19/03/2010: « De l'immigration à la citoyenneté: réflexion sur le phénomène d'auto-discrimination », <http://www.centre-librex.be/categorie-cachee/19032010-alejandra-alarcon-henriquez/>

en Antwerpen. Deze vier steden zijn, na Brussel, de grootste van België. Een aanzienlijk deel van hun bevolking bestaat uit immigranten en personen met een migratieachtergrond³.

2.2 Doelpubliek

Ons onderzoek heeft vooral betrekking op jonge immigranten of jongeren met een migratieachtergrond (18-30 jaar) in België. Personen uit andere leeftijdscategorieën willen we echter niet volledig uitsluiten. We hebben ook gekozen om ons te beperken tot vier migrantengemeenschappen die sterk aanwezig zijn in België en over een grote groep personen van de tweede en derde generatie beschikken. En dat zijn met name de Turkse, Marokkaanse, de Congolese en de Poolse gemeenschap. Om praktische redenen waren we niet in staat om Poolse of Turkse mensen te vinden in Brussel of in Wallonië. Daarom hebben we in onze analyse opmerkingen opgenomen van mensen uit andere gemeenschappen. Met deze studie wilden we hoe dan ook geen veralgemeningen of nieuwe stereotypes over de betrokken gemeenschappen creëren. Vandaar dat we beslist hebben om alle gegevens uit de doelgroepen samen te analyseren, zonder daarbij voor elke gemeenschap apart conclusies te trekken of aanbevelingen te formuleren.

2.3 Interviews

Om het fenomeen van de interiorisering van discriminatie beter te begrijpen en duidelijke krijtlijnen voor eventuele acties te kunnen uittekenen, hebben we gebruik gemaakt van kwalitatieve onderzoeksmethoden. Het gros van de geïnterviewden is bevraagd via een individuele interviewmethode die los is gestructureerd op basis van een reeks thema's en vooraf bepaalde vragen. Deze onderzoeksmethode is zeer nuttig voor het verzamelen van gegevens over gedetailleerde contexten die bestaan uit feiten, meningen en ervaringen van een persoon of een organisatie⁴.

Behalve met immigranten en personen met een migratieachtergrond hebben we ook ontmoetingen gehad met sleutelfiguren en verantwoordelijken uit de sector van de socio-professionele integratie (SPI), met mensen uit de burgersamenleving (niet-SPI), werkgevers, vakbonden en vertegenwoordigers van de overheid en de academische wereld. Vertegenwoordigers uit dezelfde sector kregen ook dezelfde vragen voorgelegd⁵. De vragenlijsten zijn aangepast aan de regionale verschillen⁶ in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. En in onze analyse hebben we rekening gehouden met regionale verschillen op het niveau van de arbeidsmarkt.

In totaal hebben we 55 mensen persoonlijk geïnterviewd. Het overige deel van de respondenten (46) heeft deelgenomen aan discussiegroepen.

3 In 2010 telde Charleroi 16,9% buitenlandse inwoners, Luik 21,6%, Antwerpen 19,6% en Gent 12,2%. FOD Economie, K.M.O, Middenstand en Energie, « Bevolking per nationaliteit en geslacht ; oppervlakte en bevolkingsdichtheid op 01.01.2008-2010 » http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/bevolking/Bevolking_nat_geslacht_opp_bevolkingsdichtheid.jsp

4 MASO, I. and SMALING, A. (1998), Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie (Amsterdam: Boom)

5 Voor de vragenlijsten, zie bijlagen.

6 Regionale verschillen zijn bijvoorbeeld terug te vinden in het diversiteitsbeleid dat wordt gevoerd in Vlaanderen, Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

2.4 Discussiegroepen

Een discussiegroep of een focusgroep is een interactieve debatgroep waar de deelnemers hun ervaringen, percepties en meningen over een bepaald onderwerp aan elkaar kunnen voorleggen. Vergeleken met het persoonlijke interview, zit de toegevoegde waarde van deze methodologie vooral in de informatie die vrijkomt uit de interactie tussen de deelnemers. De kans is groter dat bepaalde meningen en attitudes worden verwoord in een discussiegroep dan tijdens een interview. Vooral wanneer het gaat over onderwerpen in de taboesfeer of thema's die moeilijk onder woorden zijn te brengen⁷. Deze techniek is ook bijzonder geschikt om in kort tijdsbestek informatie te verzamelen over gelijkenissen en verschillen in mening bij een grote groep mensen⁸. De methode werd bij voorkeur gebruikt om personen met een migratieachtergrond uit de drie regio's te ondervragen. Maar ze kwam net zo goed van pas bij de ontmoetingen met werknemers uit de sector van de socio-professionele integratie in Brussel en Wallonië. De discussiegroepen in Brussel en Wallonië werden overigens met de hulp van organisaties uit de socio-professionele integratie georganiseerd. Wat de samenstelling van de groepen soms heeft scheefgetrokken. De mensen die in contact staan met een dergelijke organisatie en die er deelnemen aan opleidingen of discussiegroepen, zijn per definitie actief op zoek naar werk. Bijgevolg zijn ze niet volledig afgesneden van de samenleving en evenmin berusten ze in hun lot.

In Brussel en Wallonië hebben we dus alleen mensen ontmoet die nog niet hadden afgehaakt van 'het systeem'.

Tot slot is het belangrijk om aan te stippen dat we in de discussiegroepen in Brussel en Wallonië vooral immigranten van de eerste generatie hebben aangetroffen. Dat betekent opnieuw een andere houding en antwoorden met betrekking tot hun ervaringen met discriminatie en zelfdiscriminatie in België. Die lacunes hebben we kunnen wegwerken dankzij de wetenschappelijke literatuur en gesprekken met sleutelfiguren uit bepaalde migrantengemeenschappen.

3. Samenwerking met het CeMIS

Zoals hierboven vermeld heeft Pour la Solidarité het bibliografisch onderzoek op zich genomen, net zoals het empirisch onderzoek in Wallonië en Brussel. In Vlaanderen heeft onze Vlaamse partner, het CeMIS, discussiegroepen georganiseerd in Gent en Antwerpen. Met de regionale context werd tijdens de gesprekken en in de analyse van de gegevens rekening gehouden.

De methodologie en de belangrijkste vragen zijn uitgewerkt door Pour la Solidarité. Waar nodig werden ze aangepast door het CeMIS. We hebben in de loop van het onderzoek geregeld contact met elkaar gehad, wat ons toeliet om de voortgang van het werk in de drie regio's te evalueren en indien nodig veranderingen aan te brengen in de vragenlijsten en de analysemethode.

Wanneer het resultaat van ons onderzoek regionaal duidelijk verschilt, dan zal dat ook uitdrukkelijk worden aangehaald in het rapport. Als er niet wordt verwezen naar een bepaalde regio, dan is een analyse geldig voor heel België.

7 GIBBS, A., (1997), "Focus Groups", Social Research Update, <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU19.html>

8 MORGAN, D. L., (1997) Focus groups as qualitative research - Qualitative research methods series, vol. 16, Second Edition, (London: Sage)

4. Terminologie

Zoals hieronder vermeld, bestaat onze doelgroep zowel uit immigranten van de eerste generatie (die niet in België zijn geboren) als uit mensen van de volgende generaties (kinderen en kleinkinderen van immigranten die niet noodzakelijk geboren zijn in België). In onze studie gebruiken we de uitdrukkingen 'personen van buitenlandse oorsprong', 'immigranten en personen met een migratieachtergrond' om te verwijzen naar dezelfde heterogene groep van mensen die we meestal 'personen met een migratieachtergrond' noemen, om zo expliciet mogelijk alle personen te omvatten die betrokken zijn bij het fenomeen van het interioriseren van discriminatie.

Hoofdstuk 1. **Definitie van een onbekend
fenomeen: het interioriseren
van discriminatie.**

I. INLEIDING

Het begrip zelfdiscriminatie is weinig ontwikkeld in de wetenschappelijke literatuur. Er bestaat als dusdanig geen theorie over zelfdiscriminatie⁹. De analyse van theorieën uit de sociale psychologie¹⁰ die we hier aanhalen, bezorgt ons echter informatie die erg nuttig is om het fenomeen te begrijpen. En dan in het bijzonder de psychologische gevolgen van negatieve stereotypes en van de discriminatie bij mensen die er het slachtoffer van zijn¹¹. Deze analyse en het voorbehoud dat de meeste van onze gesprekspartners maakten, vormen de basis van de verklaring waarom we het in plaats van over zelfdiscriminatie liever hebben over het interioriseren van discriminatie.

-
- 9 Ons literatuuroverzicht toont dat de term 'zelfdiscriminatie' sporadisch wordt gebruikt om een psychologische toestand weer te geven bij werkzoekenden, die een belemmering vormt in hun zoektocht naar werk: Onder meer: MARTENS, A., OUALI, N., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., DRYON P. et VERHOEVEN H., op. cit. ; FAURIE, I., (2011), « Quand le vieillissement réinterroge l'emploi et le travail. » dans Michun, S. (Eds.), Référence Démographie et mutations économiques, pp. 23-36 ; TAHIR, D., (2012), « La lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et des ressources humaines. » http://www.la-crea.fr/files/plan_territorial_actions/Rapport-discriminations-Emploi-RH.pdf.
- 10 menace du stéréotype: STEELE, C. M. et ARONSON, J. (november 1995), « Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. », *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69 (5), pp. 797-811 ; auto-handicaps: OST T. J., BANAJI M. R. et NOSEK B. A., (2004), « A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo », *Political Psychology*, Vol. 25 (6), pp. 881-919 ; justification du système: JOST T. John, BANAJI Mahzarin R. et NOSEK Brian A., « A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo », *Political Psychology*, Vol. 25, No. 6, 2004, 881-919 pp.
- 11 De onderzoekster heeft de mogelijkheid gehad om haar werk voor te stellen tijdens een seminarie dat georganiseerd werd door Librex in maart 2010 in Bruxelles. (ALARCON-HENRIQUEZ, A. (2010), op. cit.)

II. THEORETISCHE BASIS

De theorie leert ons dat een « *sociale identiteit* » van een individu zich deels baseert op het bewustzijn dat hij deel uitmaakt van bepaalde sociale groepen en op de emotionele en evaluatieve betekenis die voortvloeit uit dat lidmaatschap¹². Anders gezegd, onze « *sociale identiteit* » bestaat uit de informatie die we hebben over de groepen waartoe we behoren¹³. Bij die informatie hoort ook de kijk die anderen hebben op het statuut en de eigenschappen van die groepen¹⁴. Het is op deze manier dat de « *sociale identiteit* » van de jonge immigranten of jongeren met een migratieachtergrond, wordt opgebouwd. Door de manier waarop de Belgische instellingen kijken naar dit deel van de bevolking, maar ook door hun handelwijze en de voorstellingen die buitenlanders van zichzelf maken¹⁵. De school¹⁶ en de media¹⁷ dragen wat dat betreft op een essentiële en structurele manier bij tot de opbouw van de sociale identiteit van de jongeren.

Merk op dat de stereotypes die op een sociale groep worden geprojecteerd integraal deel uitmaken van de elementen die de identiteit van deze groep zullen vormgeven¹⁸. Gaat er een waardering van uit, dan hebben deze beelden over het algemeen een positieve impact op de persoon. Gaat het om ongunstige voorstellingen, dan hebben ze een negatieve invloed op de ontwikkeling van de identiteit van de persoon in kwestie¹⁹. We moeten daarbij benadrukken dat pejoratieve of negatieve beelden die een groep worden toegedicht het gevoel van verbondenheid met die groep kunnen versterken. Er ontspruit ook vaak een sterke wil uit om te bewijzen dat de hen toegedichte stereotypes niet meer dan een stereotype zijn. De theorieën uit de sociale psychologie tonen echter duidelijk aan dat stereotypes die een bedreiging vormen (omdat ze mensen dwingen om zich af te vragen of de beelden wel degelijk van toepassing zijn op hun groep en op zichzelf)²⁰ meer negatieve effecten met zich mee brengen wanneer het lidmaatschap van de groep in kwestie ook zichtbaar is. En dat is nu net het geval bij immigranten.

12 TAJFEL, H., (1972), «La catégorisation sociale» dans MOSCOVICI, S. (Eds.), Introduction à la psychologie sociale (Vol. 1) (Paris: Larousse), p. 292

13 Ibidem

14 TAJFEL, H. and TURNER, J. (1986), "The Social Identity Theory of Intergroup Behavior" pp. 7-24 in Psychology of Intergroup Relations, edited by WOCHEL, S. and AUSTIN, W. (Chicago, IL: Nelson-Hall)

15 REA, A. et OUALI, N., (1995), « Insertion, discrimination et exclusion. Cursus scolaire et trajectoires d'insertion socio-professionnelle de jeunes bruxellois. », Dossier 11 tiré du rapport de recherche sur 'Les jeunes d'origine immigrée. Contribution à l'étude socio-professionnelle de la population bruxelloise.' Réalisé par l'ULB <http://www.ulb.ac.be/socio/tef/dossiers/Dossier%2011.pdf>, p.4

16 Volgens A. Rea et N. Ouali, houden de mechanismen ook in dat buitenlandse jongeren sneller naar het beroepsonderwijs worden afgeleid, zelfs al blijven ze minder vaak zitten in het algemeen onderwijs. Ibid., p115

17 STROMAN, C. A., (1986), «Television Viewing and Self-Concept among Black Children», Journal of Broadcasting and Electronic Media, Vol. 30 (1), p. 87

18 KLEIN, O. and AZZI, A. E., (2001), « The strategic confirmation of meta-stereotypes: How group members attempt to tailor an out-group's representation of themselves. », British Journal of Social Psychology, p. 280

19 Ibidem

20 REA, A. et OUALI, N., (1995), « Insertion, discrimination et exclusion. Cursus scolaire et trajectoires d'insertion socio-professionnelle de jeunes bruxellois. », Dossier 11 tiré du rapport de recherche sur 'Les jeunes d'origine immigrée. Contribution à l'étude socio-professionnelle de la population bruxelloise.' Réalisé par l'ULB <http://www.ulb.ac.be/socio/tef/dossiers/Dossier%2011.pdf>, p. 4. Volgens A. Rea et N. Ouali, houden de mechanismen ook in dat buitenlandse jongeren sneller naar het beroepsonderwijs worden afgeleid, zelfs al blijven ze minder vaak zitten in het algemeen onderwijs. Ibid., p. 115

De identiteit van jongeren van buitenlandse oorsprong wordt opgebouwd door de manier waarop de Belgische instellingen kijken naar dit deel van de bevolking, maar ook door hun handelwijze en de voorstellingen die ze van zichzelf maken. De school en de media dragen wat dat betreft op een essentiële manier bij tot de identiteit van de jongeren.

A. Gebrekkige identificatie

Mensen van buitenlandse oorsprong ondervinden in België meer moeilijkheden bij het zoeken naar degelijk werk dat overeenstemt met hun opleidingsniveau, zo blijkt al jaren uit cijfers. Samen met de systematische discriminatie²¹ waaraan zij worden blootgesteld, sluipt dit gegeven binnen in het proces van identificatie. Eerst via de school en later via het werk. Uit de houding die sommige jongeren met migratieachtergrond vertonen tegenover de arbeidsmarkt, valt duidelijk af te leiden dat ze die discriminatie hebben geïnterioriseerd. Daarbij komt soms ook twijfel aan hun eigen competenties. Maar ook twijfel aan hun plek in de maatschappij, aan de arbeidsmarkt of aan het feit of daar voor hen wel voldoende mogelijkheden bestaan.

Gebrek aan identificatie met succes op school of op het werk, hoeft geen negatieve impact te hebben op hun zelfbeeld. Net zoals de tegenslagen die daarna volgen, niet noodzakelijk doorwegen. De jongeren hanteren psychologische mechanismen om het zelfbeeld te beschermen²². Bijvoorbeeld door zich niet toe te leggen op domeinen waar ze kunnen worden gediscrimineerd of waar ze zich persoonlijk ondergewaardeerd voelen.

Een andere manier om het zelfbeeld intact te houden, bestaat erin om zich te identificeren met activiteiten waarin ze wel kunnen slagen. Zoals het geval is bij vriendschappen of sport²³. In het geval dat ons bezighoudt, zijn er mechanismen aan het werk die we kunnen omschrijven als terugtrekken als bescherming²⁴ en afscheiding. Zij laten immers toe om het gedrag van sommige jongeren te begrijpen wanneer ze falen op school of op de arbeidsmarkt, een gedrag dat vaak als offensief wordt ervaren.

Om hun zelfbeeld te beschermen, vermijden sommige jongeren van buitenlandse oorsprong situaties waar ze zich gediscrimineerd voelen. Het «terugtrekken als bescherming» laat toe om bepaalde vormen van gedrag te begrijpen die vaak als beledigend worden ervaren tegenover de arbeidsmarkt.

21 Systematische discriminatie verwijst naar « un ensemble d'actes, de règles, de normes, de codes, d'habitudes pratiques, d'organisations et de procédures, etc. qui fonctionnent en interaction d'une façon qui apparaît au final cohérente. La discrimination systémique est lue comme le résultat de ce fonctionnement. » PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 9

22 STEELE, C. M., op.cit., p. 624

23 STEELE C. M., op. cit., p. 623

24 STEELE, C. M., (June 1997), « A threat in the air. How stereotypes shape intellectual identity and performance. », American Psychologist, Vol. 52 (6), http://users.nber.org/~sewp/events/2005.01.14/Bios+Links/Krieger-rec5-Steele_Threat-in-the-Air.pdf, p. 613

B. Het interioriseren van stereotypes

Voor we dit hoofdstuk aansnijden, is het belangrijk om goed te omlijnen waar we het over zullen hebben. Stereotype, vooroordeel en discriminatie vormen een soort drie-eenheid²⁵. Het stereotype komt daarbij overeen met een veronderstelling, het vooroordeel met een houding en de discriminatie met een actie.

Verscheidene auteurs uit de sociale psychologie hebben aangetoond dat mensen die jarenlang werden blootgesteld aan negatieve stereotypes over de groep waartoe ze horen, die beelden gingen interioriseren en een benauwend minderwaardigheidsgevoel²⁶ gingen ontwikkelen. In de VS bijvoorbeeld hebben heel wat Afro-Amerikaanse kinderen negatieve stereotypes in zich opgenomen die hen als minderwaardig afschilderen tegenover Amerikanen van Europese afkomst. Als gevolg daarvan raken ze gedemotiveerd, verliezen ze hun zelfvertrouwen en falen ze op school²⁷.

Negatieve stereotypes interioriseren met betrekking tot zichzelf of de groep waartoe men hoort, kan ertoe leiden dat de mensen in kwestie reële twijfels ontwikkelen over hun kunnen, hun vaardigheden en hun plaats in de samenleving. Dit benauwend minderwaardigheidsgevoel kan er tegelijk voor zorgen dat ze onvoldoende de kansen benutten die zich aandienen en een slachtofferrol gaan aannemen²⁸. Dat laatste leidt dan weer tot een veeleer passieve houding. De schuld voor mislukkingen schuiven ze af op anderen en ze voelen zich soms slachtoffer van discriminatie ook al is daar geen sprake van.

Er bestaat een verschil tussen het interioriseren van negatieve stereotypes en het benauwende minderwaardigheidsgevoel dat daaruit voortkomt enerzijds en anderzijds het interioriseren van discriminatie, die van haar kant ook is gebaseerd op voordelen en negatieve stereotypes. Discriminatie kan leiden tot ontmoediging en demotivatie (zonder daarom noodzakelijkerwijs ook het zelfvertrouwen van de gediscrimineerde onderuit te halen). Of tot een totaal verlies van zelfvertrouwen. En in dat geval heeft het dezelfde gevolgen als het benauwende minderwaardigheidsgevoel.

Het gevoel van benauwdheid is terug te vinden bij alle leden van een met stereotypes beladen groep. De mate waarin zij die beelden interioriseren en de reacties die deze benauwdheid uitlokt, verschillen echter naargelang de persoonlijkheid en het parcours van ieder afzonderlijk. Er zijn veel reacties mogelijk op dit fenomeen. Sommige mensen nemen een berustende houding aan en raken gedemotiveerd. Anderen wenden zich tot hun gemeenschap, wat de vorm kan aannemen van een terugplooiën op zijn identiteit. Nog anderen nemen echter een opstandige houding aan en weigeren om de negatieve gevolgen van het fenomeen te ondergaan.

25 DAYER Caroline, op. cit., p. 98

26 STEELE S. cité dans STEELE Claude M. op. cit., p. 617 ; N. Ellemers, R. Spears en B. Doosje hebben het over « l'intériorisation de l'infériorité » ELLEMERS, N., SPEARS, R. et DOOSJE, B., (février 2002), « Self And Social Identity », Annual Review of Psychology, Vol. 53, p.175 ; J. Correll, Park et C. Judd hebben het wat hun betreft over de activering van negatieve stereotypes door mensen die er het slachtoffer van zijn. CORRELL J., PARK B., JUDD C. M. et WITTENBRINK B., (décembre 2002), « The police officer's dilemma: Using ethnicity to disambiguate potentially threatening individuals », Journal of Personality and Social Psychology, Vol 83(6), p. 1328.

27 STEELE Claude M., op. cit., p. 617

28 STEELE C. M. et ARONSON J., op. cit., p. 798

Er kan een direct verband worden gelegd tussen wat hiervoor werd beschreven en de situatie van jongeren met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Van bij het begin hebben we de hypothese geformuleerd dat sommige van deze jongeren, en in het bijzonder jonge Belgen van de tweede en derde generatie, de negatieve stereotypes hebben geïnterioriseerd die over hen de ronde doen in de maatschappij waar ze zijn opgegroeid. Ze hebben daardoor niet alleen een benauwend minderwaardigheidsgevoel ontwikkeld, maar ook de discriminatie in zich opgenomen waarvan ze slachtoffer zijn. Dit dubbele interioriseren zet hen aan het twijfelen over hun bekwaamheid en hun competenties. En dat terwijl ze die net zouden moeten naar voren schuiven wanneer ze zoeken naar werk. Dat kan leiden tot een verlies van hun zelfvertrouwen en een gevoel van demotivatie. De indruk dat het allemaal « doorgestoken kaart »²⁹ is, kan zo de overhand nemen. Sommige jongeren kunnen zo zichzelf gaan discrimineren, bijvoorbeeld door niet te solliciteren in bepaalde sectoren of zelfs in alle sectoren van de arbeidsmarkt.

Het interioriseren van negatieve veronderstellingen (stereotypes) over zichzelf of hun gemeenschap, kan bij de betrokken personen leiden tot een reële twijfel over hun kunnen, hun vaardigheden en hun plaats in de samenleving. Hieruit kan eveneens een benauwend gevoel van minderwaardigheid ontstaan, dat uitmondt in een verlies aan zelfvertrouwen, een aantasting van het zelfbeeld, demotivatie en het gevoel dat alles « doorgestoken kaart » is. De discriminatie waarmee men is geconfronteerd interioriseren, heeft precies hetzelfde effect.

C. De bedreiging van het stereotype

Het verspreiden van negatieve stereotypes over een bepaalde sociale groep creëert het gevaar dat de leden van die groep worden beoordeeld en behandeld volgens die stereotypes. En dat ze die op die manier ook gaan versterken. Dit zegt althans de theorie van de 'bedreiging van het stereotype'. De psychologische druk brengt zo een verlies met zich mee van hun prestatieniveau³⁰. Het volstaat dat ze zich bewust zijn van het stereotype – zelfs zonder erin te geloven – om zich bedreigd te voelen.

Het verlies van prestatieniveau houdt dus geen verband met reële twijfel over hun bekwaamheid. Wel met de onzekerheid die voortvloeit uit het risico om dat stereotype te bevestigen. Bij de andere oorzaken van het prestatieverlies, hoort het feit dat ze precies als gevolg van die dreiging gaan nadenken over het belang van hun prestaties. Wat uiteraard concentratieverlies met zich mee brengt. Negatieve gedachten over hun prestatie kunnen hen ook afleiden en de kwaliteit ervan ondergraven³¹. De bedreiging kan de kandidaten er ook toe aanzetten om teveel aandacht te schenken aan hun antwoorden en zo kostbare tijd te verliezen³². Ze kan echter ook in omgekeerde zin werken. Mensen gaan zich onvoldoende inspannen, omdat ze sowieso weinig van het resultaat verwachten. Wat meteen ook de kracht toont van het stereotype³³.

29 Gesprek met een vertegenwoordiger van de overheidsector.

30 STEELE C. M. et ARONSON J., op. cit., p. 797

31 CADINU, M., MAASS A., ROSABIANCA A. et KIESNER J., (juillet 2005), « Why Do Women Underperform under Stereotype Threat? Evidence for the Role of Negative », Psychological Science, Vol. 16 (7), p. 572

32 STEELE C. M. et ARONSON J., op. cit., p. 798

33 We hebben het verderop in de tekst over dit 'zelf-belemmerend' mechanisme.

Onderzoeken³⁴, in het bijzonder bij vrouwen³⁵, hebben aangetoond dat dit fenomeen zich voordoet bij om het even welke sociale groep die geïsoleerd wordt door een of meerdere wijd verspreide negatieve stereotypen. Er zijn twee belangrijke manieren waarop de bedreiging van het stereotype zich op mensen uitwerkt:

- Op korte termijn zullen mensen minder goede resultaten boeken in situaties waar ze zich bedreigd voelen door een negatief stereotype. Een sollicitatiegesprek of een test met het oog op een aanwerving zijn voorbeelden van zulke situaties. De dreiging van een stereotype kan in dat geval de prestatie verminderen van jonge immigranten die zich bewust zijn van de negatieve stereotypen over hen.
- Op langere termijn kunnen mensen die zich bedreigd voelen, de neiging hebben om deze situaties uit de weg te gaan. Ze vertonen een gebrek aan interesse en kunnen uiteindelijk volledig afhaken³⁶. Zoals hierboven vermeld, kunnen ze zich beschermen door zich niet langer met het domein in kwestie te identificeren en zich niet langer af te meten aan het succes in die bepaalde sector³⁷. De demotivatie en de desinteresse die die daaruit voortvloeien, kunnen ernstige gevolgen hebben, waaronder falen op school of uitsluiting van de arbeidsmarkt. De bedreiging van het stereotype toont dus goed aan welke bepalende invloed de samenleving uitoefent op het prestatieniveau van mensen³⁸.

De dreiging van een negatief stereotype volstaat om de prestaties van mensen negatief te beïnvloeden. En dan vooral door de angst om dat stereotype ook te bevestigen.

De manier waarop de samenleving kijkt naar jongeren met een migratieachtergrond beïnvloedt zonder enige twijfel hun prestaties. Een positieve kijk zou bijgevolg ook positieve gevolgen hebben.

D. 'Self-handicapping'

Een andere strategie die wordt aangewend om met stereotypen om te gaan die de socio-professionele integratie belemmeren, bestaat erin slechte prestaties toe te schrijven aan externe factoren in plaats van aan individuele eigenschappen³⁹. Het gaat om het idee van self-handicapping. En dat als een mechanisme dat gebruikt wordt door sommige mensen om de oorzaak van hun falen buiten zichzelf te leggen, terwijl ze hun succes volledig aan zichzelf toeschrijven⁴⁰.

34 Ibidem

35 CROIZET J.-C. et CLAIRE T., (juni 1998), « Extending the concept of stereotype threat to social class: The intellectual underperformance of students from low socioeconomic Backgrounds », *Personality and Social Psychology Bulletin*, pp. 588-594; CADINU Mara, MAASS Anne, ROSABIANCA Alessandra et KIESNER Jeff, op. cit.

36 SHAPIRO, J. R. et NEUBERG, S. L. (mai 2007), « From Stereotype Threat to Stereotype Threats: Implications of a Multi-Threat Framework for Causes, Moderators, Mediators, Consequences, and Interventions », *Personality and Social Psychology Review*, p. 111

37 STEELE Claude M., op. cit., p. 613

38 GABARROT Fabrice, op. cit., p. 5

39 SHAPIRO Jenessa R. et NEUBERG Steven L., op. cit., p. 122

40 JONES, E. et BERGLAS, S., op. cit., p. 200

Een studie⁴¹ heeft aangetoond dat sommige jongeren alcohol gebruiken als zelf-belemmerende strategie. In geval van mislukking schuiven ze de schuld op de drank, terwijl ze bij succes hun tevredenheid nog verhogen. Ondanks de handicap zijn ze immers geslaagd in hun opzet. Bij de verschillende manieren van self-handicapping horen een gebrek aan voorbereiding, kiezen voor omstandigheden die het succes bemoeilijken, ziektesymptomen en ervoor kiezen om de inspanningen tot een minimum te beperken⁴². In werkelijkheid steekt de “zelfsaboteur” zichzelf stokken in de wielen en doet hij alsof hij bijkomende hindernissen moet overwinnen. In geval van een mislukking beperkt hij zo de negatieve impact op zijn zelfbeeld.

Deze strategieën worden in werkelijkheid gebruikt door mensen die hun zelfbeeld willen beschermen wanneer ze zich in situaties bevinden waar ze vrezen te falen. Ze voelen zich soms onzeker of koesteren reële twijfels als het gaat over hun bekwaamheid. Of ze voelen een algemene onzekerheid met betrekking tot zichzelf⁴³ of hun plaats in de maatschappij. Zoals we eerder hebben gezien leven jongeren met een migratieachtergrond in een systeem waar discriminatie jegens hen schering en inslag is. In die context valt het gebruik van die strategieën van self-handicapping of zelfdiscriminatie gemakkelijk te begrijpen. Die jongeren zijn in staat om alle soorten excuses aan te wenden of hun inspanningen te beperken, om toch maar zo veel mogelijk hun zelfbeeld te beschermen in geval van mislukking.

De dreiging van een negatief stereotype volstaat om de prestaties van mensen negatief te beïnvloeden. En dan vooral door de angst om dat stereotype ook te bevestigen.

De manier waarop de samenleving kijkt naar jongeren met een migratieachtergrond beïnvloedt zonder enige twijfel hun prestaties. Een positieve kijk zou bijgevolg ook positieve gevolgen hebben.

E. Rechtvaardiging van het systeem

Mislukkingen wijten aan discriminatie kan volgens sommige studies⁴⁴ het zelfbeeld van de persoon in kwestie beschermen. Tegelijk echter kan het zelfbeeld van de hele groep erdoor worden aangetast. Dat verklaart bijvoorbeeld waarom sommige mensen in plaats van discriminatie te gebruiken als excuus voor hun falen, discriminatie waarvan zij het slachtoffer zijn ontkennen en op die manier het behoud van het systeem zoals het is rechtvaardigen⁴⁵. De mensen die slachtoffer zijn van discriminatie, voelen zich benadeeld, niet alleen door bevoorrechte sociale groepen, maar eveneens door leden van hun eigen groep⁴⁶.

41 Ibidem

42 RHODEWALT, F. et FAIRFIELD, M., (december 1991), « Claimed self-handicaps and the self-handicapper: The relation of reduction in intended effort to performance », *Journal of Research in Personality*, Vol. 25 (4), p. 403

43 Ibidem

44 ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A. (2011), « Why do minorities rarely report experiences with discrimination? Exploring qualitatively what inhibits or favours claims of discrimination » in SASKIA, B., DIRK, J. et ANDREA, R. (Eds), *The Others in Europe* (Université de Bruxelles) p. 144

45 ALARCON-HENRIQUEZ, A., op. cit.

46 ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A., op. cit., p. 143

Verscheidene studies in de psychologie hebben het belang aangetoond dat mensen toekennen aan het controleren van hun omgeving⁴⁷. Toegeven dat men slachtoffer is van discriminatie betekent dus zoveel als toegeven dat men de controle heeft verloren over die omgeving⁴⁸. Bij de jongeren met een migratieachtergrond, zijn er heel wat die zo de neiging hebben om het systeem te gaan rechtvaardigen. Dat doen ze bijvoorbeeld door hun geloof in de meritocratie te verkondigen. Ook al zijn ze zelf het slachtoffer geweest van flagrante discriminatie⁴⁹.

Het zonet beschreven mechanisme laat toe om een naam te plakken op wat slachtoffers van discriminatie ertoe aanzet het systeem te gaan verdedigen dat hen discrimineert. De logica van een discriminerend systeem rechtvaardigen, terwijl men zelf slachtoffer is van discriminatie kan worden gezien als een vorm van zelfdiscriminatie. In werkelijkheid willen de slachtoffers hun eigen lijden goed praten en rationaliseren om de cognitieve dissonantie te onderdrukken⁵⁰. Anders gezegd, om het lijden te stoppen en de kloof te dichten tussen hun mening en wat ze meemaken, gaan ze hun meningen aanpassen aan wat ze meemaken. De hiërarchie die in het systeem verscholen zit, wordt op die manier behouden. En dat dankzij de ‘medewerking’ van de slachtoffers van het systeem. De auteurs hebben via verschillende experimenten aangetoond hoe benadeelde groepen gedachten, gedragingen en gevoelens in zich opnemen en zo het systeem versterken waarin zij evolueren⁵¹. Zo is vast te stellen hoe bepaalde personen met een migratieachtergrond menen dat discriminatie een normale zaak is, en vinden dat werkgevers het recht hebben om te weigeren iemand in dienst te nemen die ze niet willen⁵². Door dit soort houding aan te nemen, gaan sommige jongeren van buitenlandse afkomst zichzelf discrimineren.

Mensen hechten een groot belang aan de controle die ze uitoefenen over hun omgeving. Toegeven dat men het slachtoffer is van discriminatie, betekent dus toegeven dat men zijn omgeving toch niet onder controle heeft. Bij de jongeren met een migratieachtergrond zijn er veel die op die manier de neiging hebben om het systeem dat hen discrimineert goed te praten.

F. Gevolgen voor de socio-professionele integratie

In een context waar nieuwe banen schaars zijn, vormt werk vinden een huizenhoge uitdaging. De zelfdiscriminerende houding van sommige jongeren met migratieachtergrond maakt die opdracht nog zwaarder en kan zo grote gevolgen hebben voor hun socio-professionele integratie. Gevoelens van ontmoediging en demotivatie, gekoppeld aan vermijdingsgedrag, minder inspanningen, self-

47 ALARCON-HENRIQUEZ, A., op. cit.

48 ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A., op. cit., p. 144

49 ALARCON-HENRIQUEZ, A., op. cit.

50 De theorie van de cognitieve dissonantie stelt dat wanneer mensen een verschil aanvoelen tussen hun mening en hun ervaringen, ze in staat zijn om die meningen aan te passen om ze in overeenstemming te brengen met wat ze hebben meegemaakt. Sommige mensen kunnen hun pijnlijke ervaringen en discriminatie die ze hebben ondervonden op die manier rechtvaardigen, zodat ze zich ‘meer in overeenstemming’ met zichzelf voelen. ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A., op. cit., p.145 ; JOST T. J., BANAJI M. R. et NOSEK B. A., op. cit., p. 888

51 Ibid., p. 884

52 ALARCON-HENRIQUEZ, A. et AZZI, A., op. cit., p. 140

handicapping en zichzelf uitsluiten vormen als vanzelfsprekend bijkomende hindernissen in dit proces. Sommige jongeren dreigen hun zoektocht naar werk volledig te staken. Anderen kunnen, bewust of niet, toegeven aan de « *natuurlijke neiging naar het 'onder ons', wat hen ertoe brengt om te gaan met wie op hen lijkt, uit de weg te gaan van zij die duidelijke verschillen vertonen* »⁵³.

Het is nochtans cruciaal om niet eenvoudigweg te focussen op verklarende factoren en de individuele gevolgen van zelfdiscriminatie. Men moet die factoren ook zien in verhouding tot de structuur van de arbeidsmarkt zelf. Een structureel element van de Belgische arbeidsmarkt, dat bovendien van groot belang is voor onze analyse, is het fenomeen dat bekend staat met de naam 'etnostratificatie'⁵⁴. De term betekent dat werknemers vaak op basis van hun etnische afkomst in een bepaalde sector of baan worden geduwd. In België zijn mensen van Europese origine oververtegenwoordigd in banen bovenaan de sociale ladder. Terwijl de anderen dan weer vooral te vinden zijn op preciaire arbeidsplaatsen, die minder goed betaald zijn en moeilijker arbeidsomstandigheden bieden⁵⁵. Andere analyses van de arbeidsmarkt wijzen op haar groeiende tweedeling en het ontstaan van een nieuw proletariaat dat hoofdzakelijk bestaat uit jonge Turken en Marokkanen⁵⁶.

Tot slot moet het mechanisme van de 'self-fulfilling prophecy' worden vermeld. Dat zorgt ervoor dat mensen de inschatting die ze van een situatie maken als integraal deel van die situatie gaan beschouwen. De inschatting gaat bijgevolg ook een reële invloed uitoefenen op de evolutie van de situatie⁵⁷. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de student die meer tijd doorbrengt met piekeren of hij het wel haalt dan met studeren - en uiteindelijk faalt omdat hij te weinig heeft gestudeerd⁵⁸. Jongeren van buitenlandse afkomst riskeren om op gelijkaardige manier zichzelf te gaan belemmeren. Ze hebben zo mee de hand in hun eigen discriminatie en dat zelfs in situaties waar ze zich geen zorgen hoefden te maken. We moeten daarom rekening houden met het mechanisme van de self-fulfilling prophecy wanneer we straks de impact analyseren van het zelfdiscriminerend gedrag op de socio-professionele integratie van de jongeren met migratieachtergrond.

In een context waar nieuwe banen schaars zijn, zorgt het interioriseren van discriminatie en alle fenomenen die we hier hebben beschreven voor bijkomende moeilijkheden om zich op de Belgische arbeidsmarkt te integreren. Het « zelfdiscriminerend gedrag » van bepaalde jongeren met migratieachtergrond kan ook ernstige gevolgen hebben voor hun socio-professionele integratie.

53 TAHIR D., op. cit., p. 39

54 De neiging om naar het bekende terug te grijpen, is uiteraard niet de enige verklaring voor het complexe fenomeen van de etnostratificatie van de arbeidsmarkt.

55 VERTOMMEN, S. et MARTENS, A., (2006), «Ethnic Minorities Rewarded: Ethno-stratification on the wage market in Belgium», Working Paper, Leibniz Information Centre for Economics <http://hdl.handle.net/10419/7407>

56 MARTENS, A., OUALI, N., VAN DE MAELE, M., VERTOMMEN, S., DRYON P. et VERHOEVEN H. op. cit., p12

57 MERTON, R. K., (1948), « The Self-Fulfilling Prophecy », The Antioche Review, Vol. 8 (2), p. 194

58 Ibid., p. 195

III. VERKLARINGEN, DEFINITIE EN KIJK VAN DE ACTOREN OP HET TERREIN

Dankzij de wetenschappelijke literatuur uit de sociale psychologie, waarvan we de meest bruikbare elementen hier hebben samengevat, hebben we een beter inzicht gekregen in het complexe fenomeen van zelfdiscriminatie. Maar net zo goed dankzij de verschillende gesprekken met personen van buitenlandse afkomst, vertegenwoordigers van de overheden, uit de socio-professionele integratie, werkgevers en vakbonden. Bij het begin van het onderhoud hadden de meeste van onze gesprekspartners uit Wallonië of Brussel nooit gehoord van het woord. Bij de helft van de Vlaamse gesprekspartners was dat wel het geval. De meningen over en de interpretatie van het begrip lopen echter sterk uiteen in de drie gewesten.

A. Gevolgen van de discriminatie

Herhaaldelijk hebben onze gesprekspartners erop gewezen dat zelfdiscriminatie een logisch en normaal gevolg is van de discriminatie die personen van buitenlandse afkomst ondervinden op de arbeidsmarkt en elders. Verscheidene onder hen merkten op dat dit soort gedrag voorkomt bij verschillende categorieën van mensen (vrouwen, langdurige werklozen, werkloze vijftigplussers, buitenlanders of personen van buitenlandse afkomst). « *Als ze zichzelf discrimineren dan is het omdat ze eerst door de samenleving zijn gediscrimineerd* ».

Een hoogopgeleide geïnterviewde van Marokkaanse afkomst legt uit dat nadat hij voor verschillende banen had gesolliciteerd en telkens was geweigerd, niet anders kon dan te denken dat er discriminatie in het spel was. Op een bepaald moment « *gaf hij het op, de wanhoop nabij* », hij zei tot zichzelf « *ik word nooit geselecteerd, ik ben al te lang afgestudeerd, mijn cv vertoont nu gaten, enz.* ». De leemte in zijn cv en zijn buitenlandse afkomst zorgen ervoor dat hij uiteindelijk niet meer antwoordt op bepaalde advertenties en dat hij « *meer oog krijgt voor elementen die hem doen mislukken* ». Een werknemer uit de sector van de socio-professionele integratie zegt daarover dat de discriminatie op de arbeidsmarkt ertoe leidt dat werkzoekenden zich te oud, te jong of te 'buitenlands' gaan voelen. Ze gaan zich ermee « *vereenzelvigen: het wordt een omschrijving van henzelf* ». De individuen nemen de stigmatisering waarvan ze het slachtoffer zijn in zich op en beschouwen « *het statuut dat de samenleving hen geeft, als reëel. En dat is iets wat heel sterk doorwerkt* ». Een vertegenwoordiger uit dezelfde sector heeft ons uitgelegd dat het vaak gebeurt op het einde van een opleiding dat de kandidaten van Afrikaanse oorsprong als enige overblijven zonder uitzicht op werk. En dat het dan erg moeilijk is om hen te overtuigen dat ze geen gelijk hebben als ze een houding aannemen van « *ze willen mij niet omdat ik zwart ben* ». Een geïnterviewde uit de overheidsector omschrijft zelfdiscriminatie als een « *adaptief proces in een situatie die schijnbaar zonder uitweg is en waarbij zij [de jongeren die slachtoffer zijn van discriminatie] de situatie in zich opnemen en zich eraan aanpassen* ». Tot slot zegt een vertegenwoordiger van de overheid over het fenomeen dat het gaat om een « *kristallisatie van frustraties en mislukkingen met vele dimensies* ».

Het is belangrijk aan te stippen dat de discriminatie waarvan personen met een migratieachtergrond het slachtoffer zijn op de arbeidsmarkt, niet enkel afkomstig is van werkgevers. Mensen uit de sector van de socio-professionele integratie, maar ook buitenlanders hebben ons verteld hoe zelfs sommige werknemers bij organisaties uit de sector, regionale diensten voor arbeidsbemiddeling of OCMW's discriminerend gedrag vertoonden. Sommigen stelden aan buitenlandse vrouwen meteen opleidingen of werk voor als schoonmaakster of zorghulp. De buitenlandse mannen kregen werk aangeboden in de industriële schoonmaak of klusjesdienst. Hoewel deze voorstellen discriminerend zijn, gaan ze vaak uit van een « *goede bedoeling* » bij de betrokken werknemers. Ze baseren zich op hun kennis van de arbeidsmarkt en de discriminatie die er heerst. Ze weten dat de mensen die voor hen zitten in werkelijkheid meer kansen hebben om in die sectoren werk te vinden dan in de bankensector. Zelfs wanneer ze vergeleken met andere sollicitanten over gelijke competenties beschikken. Moeilijker te ontwaren zijn de goede bedoelingen van consultants die, volgens iemand uit de sector, sommige vrouwen afraden om opleidingen te volgen voor werk dat ze met mannen associëren, zoals chauffeur of koerier. Vrouwen met een migratieachtergrond zijn dus slachtoffer van discriminatie op basis van hun afkomst, maar ook op basis van hun geslacht. Hoe goed bedoeld ook, dergelijk advies heeft zo een niet verwaarloosbare impact op de personen tot wie hij gericht is. Reken daarbij hun bezorgdheid om snel werk te vinden en dan is het niet verwonderlijk dat personen met een migratieachtergrond eerder in die sectoren gaan solliciteren dan in andere. En dat ze zichzelf op die manier de toegang ontzeggen tot de sector van hun keuze en een baan die aansluit bij hun opleidingsniveau.

Sommige mensen uit organisaties voor socio-professionele integratie, regionale tewerkstellingsdiensten, OCMW's, en andere instanties die de integratie willen bevorderen, kunnen onbedoeld zelf discriminerend gedrag vertonen. Het gebeurt dat ook zij de discriminatie die de jongeren ondervinden, interioriseren. Dan gaan zij zelf deze jongeren aanraden om zich aan de discriminatie aan te passen, veeleer dan er tegen in te gaan of het risico te nemen om er tegen in te gaan.

B. Zichzelf beschermen en verzet

Het is een normale menselijke reactie om zich te beschermen tegen een gevaar of onaangename situatie die zich aandient. Sommige geïnterviewden hebben zelfdiscriminatie omschreven als een « *zelfverdedigingsmechanisme* » en een « *zelfcensuur bij de aanwerving* ». Die mechanismen worden, bewust of niet, in werking gezet door de betrokken personen om zich te beschermen tegen de discriminatie die ze aanvoelen. Tijdens ons gesprek verklaarde psycholoog D.Bourguignon het fenomeen als « *een gedrag waarbij situaties worden vermeden die hen dreigen te confronteren met het stereotype* »⁵⁹. Volgens A. Rea gaat het om een « *preventieve actie van confrontatie voorafgaand aan de discriminatie zelf* »⁶⁰.

59 Telefonisch onderhoud op 30 april 2014

60 Gesprek van 23 april 2014

Iemand uit de overheidsector heeft het over een « *vorm van verzet* » bij sommige jongeren. Zij zijn niet bereid om een mislukking, een onderwaardering van hun beroepscompetenties of een kleinering van hun persoon zomaar te slikken. Ze kiezen er veeleer voor om zich te onttrekken aan het sociaal oordeel en de segregatie waarvan ze het slachtoffer zijn. « *Ik zal niet twee keer het slachtoffer zijn. Ze zullen me geen tweede keer hebben* »⁶¹. Deze houding van verzet, zelfverdediging en bescherming laat hen toe te vermijden in extremer gedrag af te glijden, zoals depressie, haat of geweld tegen zichzelf. Ook die kunnen immers het gevolg zijn van discriminatie⁶². Discriminatie heeft grote gevolgen voor het psychische welzijn van de slachtoffers. Ze kan zorgen voor een laag zelfbeeld bij de jongeren en een verlies van vertrouwen in de samenleving waarin ze steeds minder participeren.

Zowel mensen bij organisaties uit de integratiesector en de professionele integratie, als vertegenwoordigers uit de burgersamenleving, de vakbonden en de academische wereld bevestigen dat jongeren met een migratieachtergrond ‘overlevingsstrategieën’ ontwikkelen. (« *coping* »). Een medewerker van een migrantenorganisatie legt het als volgt uit: « *Het is een vorm van zelfbescherming en men moet naar de oorzaak ervan kijken. We hebben het over een strategie wanneer men iets onderneemt om een doel te bereiken, en dat volgens een schema dat bewust is vastgelegd. Maar in dit geval gaat het om « coping », en dat is een proces dat veeleer onbewust verloopt* ».

Onderzoekster L.Meeussen verwees in ons gesprek⁶³ naar de theorie van de bedreiging door het stereotype, die hierboven reeds werd aangehaald. Ze legt uit dat mensen die aan die dreiging worden blootgesteld, verbitterd raken, zich onmachtig voelen en zich willen indekken tegen gelijkaardige toekomstige mislukkingen. Daarom zullen ze steeds minder gaan solliciteren, sommige werkgevers vermijden of soms helemaal stoppen met het zoeken naar werk. Dat iemand zo zijn eigen kansen beperkt om werk te vinden, is dus het resultaat van verschillende factoren en ervaringen. En niet zozeer van een individuele rationele keuze. Het gaat vaak om een menselijke reactie die voortvloeit uit de noodzaak om zich te beschermen. De oorzaken daarvan zijn vooral terug te vinden in de voortdurende teleurstellingen en negatieve ervaringen die ze hebben gekend op de arbeidsmarkt.

In sommige gevallen kan zelfdiscriminatie worden beschouwd als een zelfverdedigingsmechanisme. Door te anticiperen op de discriminatie, kiest de betrokken persoon ervoor om een problematische situatie uit de weg te gaan en zich zo te beschermen. Jonge werkzoekenden met buitenlandse herkomst vallen vaker terug op dit mechanisme naarmate ze meer teleurstellingen of negatieve ervaringen op de arbeidsmarkt hebben gekend.

61 Furtos verklaart dit transformatieproces van « ondergaan en reageren » en ontwikkelt het idee van een passief slachtoffer dat zich verandert in een handelend persoon: « tout en subissant la situation d'exclusion, le sujet a la capacité d'exercer sur lui-même une activité pour s'exclure de la situation, pour ne pas souffrir. » FURTOS, J., op. cit., p. 27 J.

62 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit.

63 Gesprek van 11 juni 2014

C. Fatalisme en banalisering

Het viel veel van de geïnterviewden ook op dat het proces van het interioriseren van discriminatie verbonden is met het banaliseren en normaliseren van die discriminatie. « *Men verbrandt bruggen en vindt dat normaal. Het is een soort berusting in zijn lot* ». A. Azzi heeft het over een « *geheel van gedrag en houdingen bij mensen die benadeeld worden, vooral dan bij immigranten. En dat leidt ertoe dat ze geen hoop koesteren om wat dan ook te bekomen en daardoor ook niet langer zoeken* »⁶⁴. Een geïnterviewde uit de overheidsector legt uit dat de mensen de segregatie en etno-stratificatie op de arbeidsmarkt in zich hebben opgenomen. Vervolgens hebben ze die omgezet in « *een vorm van fatalisme, waarbij men zich een professionele toekomst uittekent die hen uitsluit van een hele reeks functies* ». Hij vertelt verder dat sommige mensen ervan overtuigd zijn dat het niet de moeite loont om werk te zoeken. Ze zijn fatalistisch en leggen zich neer bij de situatie. Of zoals een Marokkaanse geïnterviewde uitlegt: « *we zijn murw en plat geslagen door een werkelijkheid, we verkeren in een psychische toestand die niet aanzet tot meer dynamisme, we verliezen de hoop en dat is het dan* ». Een werknemer uit de overheidssector die dagelijks contact heeft met afgehaakte jongeren⁶⁵ legt uit dat zelfs wanneer ze in principe niets negatiefs willen horen over zichzelf, dan nog zullen ze die boodschappen soms in zich opnemen en tolereren. Bijgevolg « *laten ze de schouders hangen en komen ze in die oneindige spiraal terecht: jij bent niet geslaagd op school, dus jij zult niets nuttigs aanvragen met je leven* ». Ze overtuigen zichzelf en zeggen dat ze er alleen niet zullen uit geraken. Zelfs wanneer het « *erg moeilijk is om dit soort discours te moeten horen van jongeren die denken dat ze sowieso hun leven hebben vergooid, dan nog moet men proberen zich in hun plaats te zetten en proberen de dingen te beleven zoals zij ze beleven!* [...] *Zodra ze in een fase van aanvaarding terechtkomen, is het bijzonder moeilijk om nog een uitweg te vinden* ».

Een vertegenwoordiger van de vakbonden heeft het zelfs over een 'self-fulfilling prophecy': mensen die « *zichzelf geringschatten, zeggen dat ze het niet zullen halen en dat ze geen vaardigheden hebben* » krijgen dat leuke werk ook niet of solliciteren niet eens. Een geïnterviewde uit de overheidsector trekt een parallel met andere gebieden waar discriminatie wordt gebanaliseerd. Ze geeft het voorbeeld van de huisvesting voor personen van buitenlandse afkomst, waar « *het bijna banaal en normaal is geworden om iemand een woning te weigeren* ». Er treedt een « *vanzelfsprekendheid op in het verhaal: het wordt allemaal natuurlijk en normaal gevonden* ». Men zegt tot zichzelf « *daar hoef ik niet eens naartoe gaan* ». En als gevolg daarvan zijn er concentraties van bepaalde bevolkingsgroepen terug te vinden in sommige, meer precaire woningen. Ook wat werk betreft, doet zich een bepaalde « *banalisering voor bij jongeren* », die ervan uitgaan dat sommige sectoren gewoon niet voor hen zijn weggelegd. Het is bijgevolg ook normaal om er niet naartoe te gaan en zijn kans te wagen. Zoals boven reeds vermeld, bestaat die banalisering ook, zij het in mindere mate « *bij sommige arbeidsconsulenten. Zij weten dat het in bepaalde bedrijven of sectoren niet zal lukken en sturen de jongeren er daarom niet naartoe* ». Dat deze banalisering ervoor zorgt dat discriminatie normaal en bijna natuurlijk gaat lijken, is ronduit gevaarlijk. Daardoor wordt het voor de jongeren moeilijk om ze in vraag te stellen, ze niet te aanvaarden, klacht in te dienen en op die wijze trachten de dingen te veranderen.

⁶⁴ Gesprek van 7 april 2014

⁶⁵ Het begrip 'afhaken' dat we hier gebruiken, verwijst naar dat van Robert Castel, geciteerd in PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit.

De banalisering van discriminatie, evenals een vorm van fatalisme of aanvaarding ervan, versterkt het fenomeen van het interioriseren van discriminatie.

D. Keuze voor slachtofferrol en gemakkelijke excuses?

Verscheidene geïnterviewden uit de sector van de socio-professionele integratie, werkgevers en overheden hebben aangestipt dat sommige jongeren van buitenlandse afkomst al te snel het excuses van racisme en discriminatie gebruiken om weigeringen van werkgevers te rechtvaardigen of hun weinig actieve manier van werk zoeken goed te praten. Zelfdiscriminatie wordt daarom veeleer gezien als de keuze om een « *slachtofferrol* » aan te nemen. Een werknemer van een organisatie voor socio-professionele integratie zegt dat « *sommigen niet eens hebben geprobeerd en meteen al zeggen dat het toch niets uithaalt. Er gaat een beslistheid vanuit, waarvan een deel bewust is* ». Verscheidene werkgevers geven aan dat wanneer iemand van buitenlandse oorsprong niet in dienst wordt genomen, die dat vaak gaat toeschrijven aan zijn afkomst, ook al is dat niet de reden. « *Ze staan hun eigen presentatie in de weg door een gebrek aan competenties of door racisme als excuses naar voren te schuiven. Wat een beetje makkelijk is* ». Wat hen betreft, discrimineren de werkgevers niet: « *een werkgever zoekt een arbeidskracht, een fris denkend hoofd. Wie aan die vereisten tegemoet komt, zal ook worden aangeworven* ». De werkgevers willen vooral geen problemen. Vaak wijzen ze de kandidaat van buitenlandse afkomst af. Niet uit racisme, maar uit angst voor de afwijzende reactie bij hun andere werknemers of hun klanten.

Sommige actoren uit de migratie- en integratiesector erkennen dat het aannemen van een « *slachtofferrol* » voorkomt bij gemeenschappen met een migratieachtergrond. Ze leggen uit dat de waakzaamheid tegenover discriminatie toeneemt, omdat immigranten voortdurend om zich heen discriminatie zien of ermee worden geconfronteerd. Dat verklaart ook waarom ze vaak te snel hun negatieve ervaringen gaan toeschrijven aan discriminatie. Ze hameren er nochtans op dat die situatie zich voordoet, omdat bepaalde vormen van discriminatie blijven bestaan. Zo vertelt iemand uit de vakbondssector dat sommige leden haar racist noemden omdat ze tijdens het onderhoud niet inging op hun wensen. Ze vertelt dat ze het « *normaal vindt dat de mensen in die val trappen* ». De werkneemster in kwestie draagt sinds kort zelf een hoofddoek en beseft dat mensen sindsdien anders reageren. Maar vaak beeldt ze zich ook in dat ze de zondebok is, zonder dat daarvoor een aanwijsbare reden bestaat.

Dit voorbeeld toont duidelijk aan dat zodra discriminatie geïnterioriseerd is, het moeilijk wordt voor sommige mensen om voldoende zelfinzicht aan de dag te leggen, om niet systematisch de « *schuld bij de ander te zoeken* » veeleer dan bij zichzelf. Het minderwaardigheidsgevoel veroorzaakt door het interioriseren van negatieve stereotypes kan er bovendien toe leiden dat sommige mensen een slachtofferrol gaan aannemen, zoals in het theoretische deel hierboven werd aangehaald. Het onderdeel over het belemmeren van zichzelf heeft ook aangetoond⁶⁶ dat het 'excuus' van de discriminatie, gebruikt om een mislukking te rechtvaardigen

⁶⁶ McCOY, S. K. and MAJOR, B. (2003), "Group Identification Moderates Emotional Responses to Perceived Prejudice", *Personal and Social Psychology Bulletin*, Vol. 29 (8), p. 1006

of het gebrek aan daadkracht bij het zoeken naar werk goed te praten, een soort zelfbeschermingsmechanisme wordt. De jongeren gaan « *een stap terugzetten om zich te beschermen* » en zijn daarom geen « *profiteurs van het systeem* » die zomaar een makkelijk excuus zoeken.

Na ons theoretisch onderzoek en op basis van de gesprekken die we hebben gevoerd, kunnen we het fenomeen van de zelfdiscriminatie omschrijven als een gevolg van de discriminatie die sommige groepen ondervinden. Ze gaan die uiteindelijk in zich opnemen of er zelfs op vooruitlopen. Nog voor de discriminatie zich werkelijk voordoet. De mensen in kwestie zullen daarom vaak onbewust en uit zelfbescherming situaties vermijden waarin ze dreigen te worden gediscrimineerd.

Discriminatie en het interioriseren van negatieve stereotypes kunnen ertoe leiden dat mensen een slachtofferrol gaan aannemen. Doordat ze voortdurend discriminatie om zich heen zien en ze aan den lijve ondervinden, gaan sommige mensen willekeurig al hun negatieve ervaringen aan discriminatie toeschrijven.

IV. DISCUSSIE OVER HET BEGRIP 'ZELFDISCRIMINATIE'

In alle drie de gewesten waren er een aantal geïnterviewden die dit een duidelijke en gepaste omschrijving vonden. Volgens een vertegenwoordiger van de burgersamenleving getuigt het bovendien van « *moed* » om te durven praten over iets anders dan de discriminatie waarvan personen met een migratieachtergrond het slachtoffer zijn. A. Azzi meent daarenboven dat het begrip ‘zelfdiscriminatie’ kan leiden tot « *een meer diepgaande reflectie* »⁶⁷ bij de mensen die dit soort houding aannemen. Ook een vertegenwoordiger van de overheid achtte dit begrip nuttig « *omdat het een fenomeen aanduidt dat zowel tegen als voor de jongeren pleit* ». Privé- en overheidsbedrijven moeten volgens hem het beeld aanpassen dat ze hebben van diversiteit en discriminatie. Wat de jongeren deels vrijpleit. Maar het houdt ook een responsabilisering in, aangezien ze zich soms « *verstoppen* » achter discriminatie om hun « *eigen inertie en foert-houding tegenover school* » goed te praten. Zelfs de geïnterviewden die het eens waren over de inhoud van dit begrip, vragen om het alleen te gebruiken als het vergezeld wordt van een verklaring. En dat om te vermijden dat het begrip zou worden gemanipuleerd of misbruikt. Deze schrik voor mogelijk misbruik van de term komt het vaakst terug in de talloze bezwaren die andere geïnterviewden ertegen hebben geformuleerd.

Een tegenwerping die vaak terugkwam tijdens de gesprekken, gaat over het impliciete geweld dat uitgaat van het begrip ‘zelfdiscriminatie’. Volgens heel wat geïnterviewden maakt de term mensen onterecht tot slachtoffer van een discriminatie waarvoor ze zelf verantwoordelijk zijn. Terwijl het de samenleving buiten schot lijkt te houden. Het merendeel van de mensen uit de integratiesector, de verschillende vertegenwoordigers uit de socio-professionele integratie, de burgersamenleving, de vakbonden en de academische wereld hebben het begrip ‘zelfdiscriminatie’ afgewezen omdat het de jongeren verantwoordelijk stelt voor hun situatie op de arbeidsmarkt. De geïnterviewden zien zelfdiscriminatie echter veeleer als een symptoom of een gevolg van dieper liggende fenomenen en processen.

Sommigen, zoals de socioloog A. Rea, hebben het over semantische non-sense⁶⁸ en verkiezen de term zelf-uitsluiting. « *Ik begrijp het mechanisme dat het woord tracht te omschrijven, maar ik denk dat het niet adequaat is [...] ‘Zelfdiscriminatie’ heeft semantisch gezien geen enkele betekenis, maar het mechanisme dat het omschrijft [...] heeft wel zin.* » Anderen, zoals een juriste van het Interfederaal Gelijkekansencentrum, wijzen op de juridische onzin van het begrip. In juridische zin is het immers onmogelijk dat men tegelijk auteur en slachtoffer van een feit is.

Of ze nu voor of tegen het begrip zijn, vrijwel alle geïnterviewden drukten hun vrees uit dat het woord kan worden gemanipuleerd. Verschillende deelnemers aan de gesprekken benadrukten dat discriminatie de echte gesel is die moet worden bestreden.

67 Gesprek van 7 april 2014

68 Gesprek van 23 april 2014

Een bijzondere tegenkanting tegen het begrip ‘zelfdiscriminatie’, overigens uitsluitend afkomstig van mensen uit de overheidssector, had betrekking tot de overdreven individualisering van een fenomeen dat in wezen collectief is. Het is volgens hen essentieel om te benadrukken dat interioriserend gedrag voortvloeit uit een systeem, en niet uit individuele karaktertrekken (zowel bij jongeren als bij werkgevers overigens).

Het begrip zelfdiscriminatie kan tot verwarring leiden. Het veronderstelt immers dat zichzelf discrimineren een bewuste keuze is. En dat terwijl de grote meerderheid van de ondervraagde sociaal-economische actoren bevestigt dat het hier beschreven mechanisme een gevolg is van de discriminatie die men heeft gezien of heeft ondervonden.

V. CONCLUSIE

Het voorbehoud bij het begrip ‘zelfdiscriminatie’ bestaat in de drie gewesten van het land. Een aantal gesprekspartners heeft tijdens de interviews bezwaar gemaakt bij de relevantie van een « *psychologische problematisering van discriminatie op een moment dat banen schaars zijn en de sociale verschillen toenemen*». Toch zijn wij ervan overtuigd dat het belangrijk is om dit fenomeen te bestuderen, zonder evenwel het woord ‘zelfdiscriminatie’ te gebruiken. Verscheidene geïnterviewden vonden het nuttig en noodzakelijk dat ze een beter inzicht konden verwerven in de gevolgen van discriminatie op de mensen die er het slachtoffer van zijn. En in het bijzonder dat ze beter begrepen welke de impact is van de berusting en het afhaken op de socio-professionele integratie. Het is echter belangrijk om geen gebruik te maken van een term die mogelijk onderschat hoezeer discriminatie een obstakel vormt wanneer personen met een migratieachtergrond hun weg zoeken naar de arbeidsmarkt.

We zullen het hier daarom hebben over het ‘interioriseren van de discriminatie en het gedrag en de houding dat daaruit voortvloeit.’ En dat om het fenomeen zo genuanceerd mogelijk te kunnen onderzoeken en de aandacht niet af te leiden van de discriminatie, die het echte probleem vormt. Studies over discriminatie en de gevolgen ervan voor de personen van buitenlandse afkomst tonen aan dat het inderdaad de discriminatie zelf is die mensen ertoe brengt om de moed te verliezen, zich neer te leggen bij de situatie of af te haken.⁶⁹ Wij richten ons hier op een fase die vaak niet aan bod komt in deze studies, met name: het interioriseren van discriminatie. Zoals we hebben gezien in ons theoretisch onderdeel, heeft de sociale psychologie aangetoond dat mensen die het slachtoffer zijn van discriminatie en negatieve stereotypes, die kunnen interioriseren en zich erdoor ‘bedreigd’ voelen. Dat kan ervoor zorgen dat ze aan hun capaciteiten gaan twijfelen en de hen geboden mogelijkheden onvoldoende gaan benutten. Slachtoffers van discriminatie kunnen zo het volgende gedrag ontwikkelen: demotivatie, berusting, zich deels of geheel terugtrekken en totaal afhaken. Bij de ondervraagde immigranten waren er evenwel heel wat die verklaarden dat het interioriseren van discriminatie hen net strijdvaardiger maakte, hen ertoe aanzette om de inspanningen te verdubbelen of, in sommige gevallen, te revolteren.

Het doel van deze studie bestaat erin om zich te richten op gedrag zoals demotivatie, berusting (het aanvaarden en ‘normaal vinden’ dat men meer moeilijkheden heeft dan anderen om werk te vinden, een baan aannemen onder zijn opleidingsniveau), het selectief terugtrekken (alleen in bepaalde sectoren solliciteren, omdat men denkt in de ander geen kans te hebben), het volledig terugtrekken (stoppen met solliciteren omdat men ervan overtuigd is dat men geen kans heeft vanwege zijn afkomst) en het afhaken (« *een proces dat vaak gepaard gaat met een vervreemding van de actieve wereld en een verarming van de sociale contacten* »⁷⁰).

⁶⁹ Een voorbeeld is het onderzoek van PERRIN, N. en MARTINIELLO, M., op. cit.

⁷⁰ PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 39

Onze studie gaat in de eerste plaats over dit soort houdingen en gedrag. De gesprekken met personen met een migratieachtergrond hebben ons er echter opnieuw aan herinnerd hoe groot hun veerkracht en strijdvaardigheid is tegenover de directe en indirecte discriminatie waarvan zij het slachtoffer zijn.

Veeleer dan over zelfdiscriminatie moeten we het hebben over het interioriseren van discriminatie die men heeft gezien of ondergaan. Dit interioriseren kan uitmonden in een grotere strijdvaardigheid en veerkracht. Maar ze kan helaas ook leiden tot gedrag zoals demotivatie, berusting, terugtrekking (selectief of volledig) en zelfs het volledig afhaken.

De jonge werkzoekenden met migratieachtergrond worden hiermee op directe manier geconfronteerd wanneer ze zich op de arbeidsmarkt trachten te integreren.

Hoofdstuk 2. **Factoren die het interioriseren
van discriminatie en hiermee
verbonden gedragingen
en houdingen verklaren**

I. INLEIDING

De belangrijkste verklarende factor voor het interioriseren van discriminatie is wel degelijk de discriminatie zelf. Een goed deel van de geïnterviewden meent dat jongeren met een migratieachtergrond hun ongunstige positie op de arbeidsmarkt inderdaad te danken hebben aan racisme en discriminatie bij de aanwerving. Ook andere factoren die tijdens onze gesprekken werden aangehaald, kunnen leiden tot een dergelijk interioriseren. Die factoren kunnen zowel extern zijn (van sociale of economische orde) als intern (individueel en psychosociaal). De verschillende combinaties van deze factoren kunnen er bij sommige mensen toe leiden dat ze gedrag en houdingen ontwikkelen zoals demotivatie, berusting, selectieve of volledige terugtrekking en volledig afhaken.

Het is belangrijk om te herinneren aan de zeer grote verscheidenheid die bestaat bij de groep 'jongeren met een migratieachtergrond'. Ze omvat de nieuwkomers die sinds enkele maanden of jaren in België verblijven. Maar ook jongeren die sinds twee of drie generaties Belg zijn⁷¹. Het spreekt dus voor zich dat sommige factoren die we hier aandragen van toepassing zijn op beide groepen, terwijl andere dan weer meer geschikt zijn voor het geval van de nieuwkomers of de Belgen van de 2^e of 3^e generatie die nog steeds als buitenlanders worden aanzien.

A. Schoolstelsel

Volgens een studie die werd uitgevoerd in 2009, « [...] *vertoont geen enkel ander geïndustrialiseerd land [dan België] een grotere kloof tussen leerlingen met een migratieachtergrond en de anderen. De resultaten van leerlingen van buitenlandse afkomst horen tot de zwakste van de ontwikkelde landen.* »⁷². Deze vaststelling onderstreept dat in het Belgische schoolstelsel nog steeds ongelijkheid van kansen en een zekere segregatie blijven bestaan, beide fundamentele factoren voor de bestendiging van de ongelijkheid in onze samenleving⁷³. Een studie van de Koning Boudewijnstichting daaromtrent onderstreept dat het Belgische onderwijs het moeilijk heeft om leerlingen van buitenlandse afkomst of nationaliteit op hetzelfde niveau te brengen als de anderen⁷⁴. Doordat ze nog al te vaak worden afgeleid naar beroepsopleidingen, stapelen ze de tekortkomingen op school opeen. Ze lopen zo het gevaar om daar de rest van hun professionele leven onder te lijden. De leerlingen « *lijken de schoolse hiërarchie dermate te hebben geïnterioriseerd, dat ze die nauwelijks in vraag stellen. Ze schikken zich over het algemeen naar de beslissing van het instituut*

71 Naast deze hele reeks categorieën, zijn er talrijke andere kenmerken (zoals de nationaliteit, de regio waar men vandaan komt, de taal,...) die de reactie van deze jongeren tegenover discriminatie bepalen.

72 JACOBS, D., REA A., TENEY, C., CALLIER, L. et LOTHAIRES, S., (mei 2009), « De sociale lift blijft steken », een onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Koning Boudewijnstichting http://www.kbs-frb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/05%29_Pictures,_documents_and_external_sites/09%29_Publications/PUB2009_1909_DeSocialeLiftBlijftSteken.pdf, p. 6

73 Martens A., Ouali N., Van de maele M., Vertommen S., Dryon P. et Verhoeven H., op.cit., p. 7

74 DANHIER, J., JACOBS, D., DEVLEESCHOUWER, P., MARTIN, E., ALARCON_HENRIQUEZ, A., (april 2014), « Naar kwaliteitsscholen voor iedereen? Analyse van de resultaten van het PISA 2012-onderzoek in Vlaanderen en in de Federatie Wallonie-Brussel. », Onderzoek van de Koning Boudewijnstichting uitgevoerd door GERME van de ULB, April 2014 <http://www.kbs-frb.be/publication.aspx?id=311204&langtype=2067>, p. 5

of naar die van hun ouders. Ze denken dat die keuzes gerechtvaardigd zijn, omdat ze overeenstemmen met hun competenties en omdat ze afkomstig zijn van mensen die beter dan zichzelf thuis zijn in schoolse aangelegenheden »⁷⁵.

In Vlaanderen zijn alle actoren uit de verschillende sectoren het erover eens dat een fundamentele aanpak nodig is: men moet ertoe komen iedereen gelijke kansen te bieden in het onderwijs. In het Vlaamse schoolsysteem hebben leerlingen met een migratieachtergrond niet dezelfde kansen als de anderen. Hun prestaties zijn inderdaad van een lager niveau dan die van jongeren van Belgische afkomst op dezelfde leeftijd⁷⁶. Het PISA-onderzoek toont bovendien aan dat het verschil in prestatieniveau bij jongeren met of zonder migratieachtergrond van alle deelnemende landen het grootst is in Vlaanderen⁷⁷.

Volgens verscheidene vertegenwoordigers van de werkgevers, de burgersamenleving, de socio-professionele integratie en de vakbonden in de drie gewesten van het land is het schoolsysteem niet voldoende aangepast aan de arbeidsmarkt. Het sluit bovendien niet aan bij de behoeften van de heterogene schoolbevolking van vandaag. De school zorgt er volgens hen niet voor dat de jongeren hun opleiding kunnen afsluiten met dezelfde bagage. Ze zorgt er integendeel voor dat de bestaande kloof tussen jonge Belgen en immigranten nog wordt uitgediept. Veel van de ondervraagde actoren lijken zich grote zorgen te maken over de discriminatie in het onderwijs.

In bepaalde scholen zijn individuele initiatieven vast te stellen, maar die zouden niet volstaan om de schoolachterstand van jongeren met een migratieachtergrond systematisch op te heffen. Het bieden van gelijke kansen in het onderwijs moet hand in hand gaan met het verdwijnen van de discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, want, zoals V. Corluy ons uitlegde tijdens ons gesprek, verhoogt een diploma niet automatisch de kansen van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Dat wordt bevestigd door een persoon uit de sector van de socio-professionele integratie: « *Op onze arbeidsmarkt hebben niet alleen laag opgeleide jongeren [met een migratieachtergrond] weinig kansen, maar dat geldt ook voor hoog opgeleide jongeren [met een migratieachtergrond]* ». Een van de jongeren die we hebben ontmoet, voegde daar het volgende aan toe: « *Een diploma vormt geen garantie om werk te vinden, mijn afkomst speelt ook een rol* ».

Het Belgische schoolsysteem is onvoldoende afgestemd op de arbeidsmarkt en sluit niet aan bij de behoeften van een heterogene schoolbevolking. Ongelijkheid wordt bestendigd en er heerst een vorm van segregatie. Zowel deze situatie als bepaalde negatieve booschappen die leerlingen al op zeer jonge leeftijd meekrijgen, kunnen leiden tot het interioriseren van discriminatie. Jongvolwassenen op de arbeidsmarkt die op school discriminatie hebben ondervonden, zullen gemakkelijker gedemotiveerd geraken, berusten in hun lot of zich terugtrekken.

75 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 31

76 DUQUET, N., GLORIEUX, I., LAURIJSSSEN, I. and VAN DORSSELAER, Y. (2006) Wit krijgt schrijft beter, schoolloopbanen van allochtone jongeren in beeld (Antwerpen: Garant)

77 NICAISE, I. and DESMEDT, E. (red.) (2008), Gelijke kansen op school: het kan! Zestien sporen voor praktijk en beleid (Mechelen: Plantyn)

B. Actuele toestand van de arbeidsmarkt in België

Het integreren van jongeren op de arbeidsmarkt is een uitdaging die meer dan ooit actueel is. Zeker nu België en Europa in een economische crisis verkeren. Door zich van deze werkelijkheid bewust te zijn, ze aan den lijve te ondervinden en ze te interioriseren, kunnen jongeren met een migratieachtergrond het gevoel krijgen dat het « *hoe dan ook doorgestoken kaart is* ». Het gebrek aan werk en de bikkelharde concurrentie op de arbeidsmarkt, vormen op die manier verklarende factoren voor het gedrag dat uit het interioriseren voortvloeit.

Verscheidene van onze geprekspartners hebben bovendien gewezen op het probleem van de overkwalificatie bij aanwerving en het optrekken van het gevraagde competentieniveau door de werkgevers (bijvoorbeeld meertaligheid om de afwas te doen in een restaurant). Die fenomenen verhogen ook de kans dat de jongeren in kwestie zich niet geschikt voelen voor een baan. Ook al stond ze theoretisch voor hen open.

De verschillende vertegenwoordigers van de migrantenorganisaties, de sociale sector, de vakbonden en personen met een migratieachtergrond zelf zeggen dat de arbeidsmarkt in Vlaanderen niet is afgestemd op de erkenning van competenties, maar volledig is gericht op het diploma (of het CV). Dat blijft het belangrijkste criterium bij aanwerving van personeel. Volgens hen verklaart het ook waarom bepaalde gemotiveerde kandidaten die hun studies hebben afgebroken, maar voor het overige over interessante vaardigheden beschikken, niet gemakkelijk worden aangeworven. Een vertegenwoordiger van een migrantenorganisatie meent evenwel dat het probleem veeleer voorkomt uit het feit dat laagopgeleide kandidaten moeilijkheden hebben om in contact te komen met werkgevers die hen nodig hebben en omgekeerd. Een fenomeen dat zich bijvoorbeeld voordoet in de haven van Antwerpen.

In België is het verschil in werkloosheidsgraad tussen mensen met en zonder buitenlandse roots bijzonder hoog. In een context waar er een gebrek aan werk is, neemt discriminerend gedrag tegenover jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond nog toe, wat hun positie op de arbeidsmarkt nog verder verzwakt. Sommige werkzoekende immigranten interioriseren deze werkelijkheid en kunnen zo het gevoel krijgen dat het « spel gespeeld is ».

C. Selectieprocedures

In Vlaanderen is de kwestie van de selectieprocedure tijdens de interviews verscheidene keren ter sprake gekomen. Het lijkt erop dat personen met een migratieachtergrond moeilijkheden ondervinden om selectieprocedures door te komen en zo werk te bemachtigen. Onderzoek van de UGent in samenwerking met *puntvlaanderen* toont inderdaad aan dat culturele elementen in de vraagstelling⁷⁸ bepaalde selectietests erg moeilijk begrijpbaar maken. Volgens sommige geïnterviewden bemoeilijkt dit probleem de toegang tot werk bij de overheid. Terwijl in België bijna een derde van de bevolking direct of indirect voor de

⁷⁸ DE CORTE, F. and LIEVENS, F. (2003), The risk of adverse impact in selection based on a test with known effect size (Universiteit Gent)

overheid werkt, vormen personen met een migratieachtergrond daar slechts een klein deel van⁷⁹. Ook in het onderwijs is personeel met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd. Een vertegenwoordiger van een migrantenorganisatie verklaart zelfs dat de banen bij de overheid vaak intern al zijn verdeeld en dat familie en bekenden daarbij voorrang krijgen. Wat uiteraard de kansen van personen met een migratieachtergrond nog verkleint.

Culturele elementen in de vraagstelling kunnen sommige selectietests zeer moeilijk begripbaar maken voor jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond.

D. Erkenning van diploma's en talenkennis

Sommige van de factoren waar we hier dieper op in gaan, hebben in het bijzonder betrekking op de nieuwkomers. Dat is met name het geval voor de onvoldoende talenkennis en de procedure voor de erkenning of de equivalentie van een buitenlands diploma. In Vlaanderen zijn alle vertegenwoordigers uit de bevraagde sectoren de mening toegedaan dat sommige nieuwkomers niet voldoende snel Nederlands leren. Een aantal mensen uit de vakbondswereld en de integratiesector vinden echter dat men het belang van de kennis van het Nederlands moet in vraag stellen. En dat zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt. De vakbondsmensen vinden dat het Nederlands vaak wordt gebruikt om mensen de toegang tot een betrekking en bijgevolg ook tot de arbeidsmarkt te ontzeggen. Men zou echter kunnen getuigen van een open geest door het Nederlands 'on the job' te laten leren en verbeteren, veeleer dan het als een vereiste voorop te stellen. Een taal leren door ze te beoefenen, kan inderdaad het leerproces bevorderen. Bovendien zijn de wachtlijsten voor de cursussen Nederlands in Vlaanderen vaak erg lang. Met als gevolg dat de werkzoekenden die zich op zo'n lijst bevinden meteen ook hun mogelijkheden en ambities moeten inperken.

De erkenning van diploma's is een ander ingewikkeld proces dat zich kan vermengen met het interioriseren van discriminatie. Verschillende van onze gesprekspartners in Vlaanderen hebben opgemerkt dat bepaalde buitenlandse diploma's niet worden erkend. Het is bijvoorbeeld erg moeilijk om een equivalentie te bekomen voor sommige Poolse diploma's. Vooral vanwege het feit dat sommige studiekeuzes in België niet bestaan. Volgens sommige vertegenwoordigers van de integratiesector, van de vakbonden en de socio-professionele integratie hebben vooral de werkgevers weinig vertrouwen in het niveau van de buitenlandse opleidingen.

Ook in Brussel en Wallonië werd de equivalentieprocedure voor een diploma aangehaald als een hindernis op weg naar de arbeidsmarkt. Tegelijk is het een factor die het interioriseren van discriminatie kan bevorderen. Een geïnterviewde uit Brussel die gespecialiseerd is in de materie heeft ons uitgelegd dat de aanvragers er baat bij hebben om « *de Heilige Graal van de equivalentie* » te demystificeren. Volgens hem moet men de procedure een correcte plaats geven « *in het persoonlijke parcours*

79 VDAB, (2012) Kansengroepen in kaart. Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt file:///C:/Documents%20and%20Settings/Owner/My%20Documents/Downloads/KiK_allochtonen_2012.pdf

van de persoon in kwestie en nagaan of de aanvraag echt noodzakelijk is ». Liever dat dan de procedure zomaar eenvoudiger te maken en daarna willekeurig equivalenties uit te delen. Hij stipt eveneens aan dat de procedure veel sneller en eenvoudiger is in Vlaanderen, maar dat het aantal aanvragen daar duidelijk lager ligt.

De kennis van het Nederlands vormt voor sommige werkzoekenden met een migratieachtergrond een probleem. Sommige actoren raden aan om een opening te maken door de taal al doende te laten leren op de werkvloer en ze niet als noodzakelijke vereiste voor een aanwerving naar voren te schuiven.

Sommige werkgevers tonen nog steeds weinig vertrouwen in het niveau van opleidingen uit het buitenland.

E. Het fenomeen van de imitatie en de gebrekkige identificatie met professionele succesverhalen

Een andere factor waarmee men rekening moet houden bij het interioriseren van discriminatie is het effect van « *besmetting* », dat tijdens ons onderhoud⁸⁰ aangehaald door A. Azzi. Minstens even bepalend is het imitatiegedrag bij mensen binnen een zelfde groep. Het betekent dat iemand niet noodzakelijk zelf het slachtoffer hoeft te zijn geweest van discriminatie. Het volstaat om erover te hebben gehoord of getuige te zijn geweest van discriminatie om iemand te doen geloven dat hij of zij geen toegang heeft tot bepaalde sectoren. Of dat ze nooit op gelijke voet zullen worden behandeld met Belgen « *van hier* ».

Een Marokkaanse geïnterviewde meent dat « *als men zich met een etnische, religieuze, sociale of andere groep identificeert en die groep is het slachtoffer van discriminatie, dan heeft men al snel de neiging om zichzelf te discrimineren* ». Een vertegenwoordigster van een netwerk voor migrantenvrouwen heeft eveneens gewezen op het fenomeen van navolging van gedrag. Volgens haar verspreiden de verhalen over mislukkingen en weigeringen zich makkelijk en nemen de immigranten die werk zoeken ze snel in zich op. Het lijkt haar normaal dat vrouwelijke immigranten terugvallen op de raad en verhalen van kennissen. Zelfs wanneer hen nog nooit een baan werd geweigerd, gebeurt het daardoor dat ze niet solliciteren in sectoren waar ze menen dat er geen plek voor hen is. Een vertegenwoordiger van de werkgevers beschouwt dit gedrag als « *een soort determinisme* ». Het wordt volgens hem veroorzaakt door de ervaringen van familie en vrienden die hen hebben overtuigd dat bepaalde werkgevers eenvoudigweg niets van hen willen weten. Een Marokkaanse geïnterviewde legt uit dat men rekening moet houden met de familiegeschiedenis: « *Van kleinsaf prent men het er bij ons in dat we dubbel ons best moeten doen. En dat als ze ons niet langs de deur binnenlaten, we dan maar via het venster moeten proberen. Wie met die boodschappen opgroeit, beseft dat werk zoeken geen pretje wordt. En dat heeft uiteraard zijn invloed op het aantal mensen dat in zijn lot gaat berusten* ».

Parallel met het fenomeen van de navolging, hebben verscheidene geïnterviewden uit Wallonië en Brussel gewezen op de belangrijke – maar

80 Gesprek van 7 april 2014

onderbenutte - rol die sommige mensen uit de gemeenschap kunnen spelen. En dan vooral zij die beschouwd worden als rolmodellen en voorbeelden van professioneel succes voor jongeren. Een geïnterviewde uit de Congolese gemeenschap heeft ons bijvoorbeeld uitgelegd hoe belangrijk positieve rolmodellen zijn binnen de gemeenschap en hoe ze motiverend kunnen werken op de jongeren⁸¹.

Het is niet noodzakelijk dat men zelf het slachtoffer is van discriminatie om ze te gaan interioriseren. Ook de discriminatie die naasten of mensen in de omgeving hebben ondervonden kan ertoe leiden dat of jongeren met een migratieachtergrond discriminatie interioriseren. Verhalen van weigeringen en mislukkingen die verteld worden in de omgeving verspreiden zich zeer snel en worden ook gemakkelijk opgenomen door de werkzoekende jongeren.

F. De rol van de media

Ook de media dragen naar de jongeren een bepaald beeld uit van henzelf en van de groep waartoe ze behoren. Dat beeld kan een rol gaan spelen in het proces van het interioriseren van discriminatie. Studies in de Verenigde Staten hebben immers aangetoond dat ongunstige berichtgeving op televisie een negatieve invloed uitoefent op de ontwikkeling van de identiteit van Afro-Amerikaanse kinderen⁸². Verscheidene van onze gesprekspartners in Brussel en Wallonië, uit alle sectoren overigens, wijzen erop dat de media vandaag een karrenvracht aan vooroordelen en negatief discours verspreiden met betrekking tot personen van buitenlands herkomst (of tot mensen die de islam als geloof hebben). Ze hebben ons uitgelegd hoe de boodschappen die dagelijks in de media circuleren vrijwel altijd een negatieve bijbetekenis dragen. Een jonge vrouw met hoofddoek vreesde dat het racisme alleen zal toenemen. En wel omdat de media alleen de negatieve kanten van het verhaal vertellen.

Wat er ook van zij, dit kan bijzonder zware gevolgen hebben voor het zelfbeeld van de mensen in kwestie en de manier waarop ze zich al dan niet thuis voelen op de arbeidsmarkt en de samenleving in het algemeen. Zich als zondebok gebruikt voelen in een samenleving, biedt mensen niet meteen het nodige vertrouwen en zekerheid om zich op een sollicitatiegesprek voor te bereiden. Wel integendeel.

G. Een gebrek aan erkenning

In verband met de negatieve boodschappen die sommige media verspreiden over onze doelgroep, zegt een vertegenwoordiger van de burgersamenleving dat personen met migratieachtergrond zich daardoor in meer of mindere mate ongewenst voelen. Dat gevoel is het sterkst bij jonge migranten en Belgen van de tweede en derde generatie. Volgens haar ligt de oorsprong daarvan in het feit dat ze zich geen 'legitiem' onderdeel van de samenleving voelen. Wat ertoe kan leiden dat ze

81 Een verklaring voor het gebrek aan contact met die rolmodellen wordt gegeven door N. Perrin: « Outre le fait que la plupart des jeunes et des gens qu'ils fréquentent connaissent les mêmes difficultés qu'eux, les jeunes issus de l'immigration et ayant connu une ascension socioéconomique notable – les « dérouilleurs » pour reprendre l'expression de Azouz Begag – tendent à quitter les banlieues. », PERRIN, N. et MARTI-NIELLO, M., op.cit., p. 45

82 STROMAN, C. A., p. 87

zich gedemotiveerd gaan voelen of berusten in hun lot. Sommige jongeren van buitenlandse afkomst, die op school niet als 'legitieme' Belgen werden beschouwd, zouden op die manier gemakkelijker dit soort gedrag kunnen ontwikkelen.

Een geïnterviewde uit de overheidssector meent eveneens dat het idee van de erkenning er hier zeker toe doet: « *als een jongere van buitenlandse afkomst in een verarmde buurt leeft, niet over een degelijke opleiding beschikt, overal om zich heen muren moet slopen, geweigerd wordt in de discotheek en voortdurend de boodschap meekrijgt dat hij 'vooral niet in de kijker mag lopen', dan creëert men een uiterst negatief beeld waarin de jongere zich kan opsluiten* ». Volgens hem ontbreekt het de jongere in kwestie aan erkenning vanwege de samenleving, met betrekking tot de plaats die hij daarin bekleedt.⁸³ Het gebrek aan erkenning en legitimiteit dat ze voelen vanwege de samenleving kan het gedrag versterken dat voortvloeit uit het interioriseren van discriminatie.

Dat jongeren met migratieroots zich niet gelegitimeerd voelen door onze samenleving, kan ertoe leiden dat ze gedemotiveerd geraken of berusten in hun lot. Het gebrek aan erkenning vanwege de Belgische samenleving dat sommige van hen voelen, is mogelijk een factor die het gedrag versterkt dat voorkomt uit het interioriseren van discriminatie.

H. De last van de geschiedenis

Tijdens onze gesprekken in Brussel en Wallonië hebben verscheidene mensen gewezen op de geschiedenis als mogelijke verklaring voor gedrag dat voortvloeit uit het interioriseren van discriminatie. Sommige Afrikanen zijn bijvoorbeeld erg gevoelig voor de kolonisatie. Ze voelen zich uitgesloten in bepaalde situaties vanwege de geschiedenis die België en Congo delen. Daarover vertelde een vertegenwoordiger van de burgersamenleving dat een kandidaat « *[...] bij elke sollicitatiegesprek het gewicht van de hele kolonisatie met zich meesleepte. Hij stelde zich voortdurend defensief op en straalde geen rust uit. Overal zag hij spoken en ook al had hij de kolonisatie nooit beleefd zoals zijn ouders dat hadden gedaan [...] toch zag hij alles door die koloniale bril, vanuit een zwart-wit-perspectief* ». Tijdens een gesprek in een focusgroep met immigranten ging een jonge zwarte vrouw nog verder en zei dat er een minderwaardigheidscomplex bestaat bij « *zwarten* » tegenover de « *blanken* ». Volgens haar voelt men zich in Afrika « *gecomplexiseerd tegenover een blanke* » .

Volgens Mireille-Tsheushi Robert, afgevaardigd bestuurder van Observatoire Ba Ya Ya (een vzw die jongeren begeleidt), « *gaat de strijd tegen discriminatie met het oog op de sociale integratie van de jongeren hand in hand met een vraag naar historische*

⁸³ Jongeren met een migratieachtergrond zien zich geconfronteerd met een schijnbaar onoplosbare paradox. Ze beschikken over de Belgische nationaliteit, zijn opgegroeid en naar school geweest in Wallonië. En dan worden ze geconfronteerd met een «afwijzing van die identiteit op basis van hun symbolisch statuut van immigrant ». In die mate dat ze, al te vaak nog, geen gelijke behandeling krijgen. Deze vorm van niet-erkenning of zelfs een « ontzeggen van burgerschap », door de groepen die de meerderheid vormen in de Belgische en Waalse samenleving blijkt voor de jongeren met een migratieachtergrond zowel pijnlijk als destabiliserend. De opeenstapeling van ongegronde negatieve oordelen leidt ertoe dat de jongeren zich tot andere beschikbare legitimatiekanalen gaan richten, die wel bereid zijn om een positief beeld van hen op te hangen en vooral een zin te geven aan hun levensverhaal. Voor R. Castel, bestaat « hun drama » erin dat ze noch « buiten », noch « binnen » staan: ze worden weggeduwd naar de marges van de samenleving PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., p. 53.

erkenning. De discriminatie van zwarten in België gaat terug op menselijke dierentuinen, op koloniale propaganda en op een minderwaardig beeld dat die propaganda heeft verankerd in het collectieve geheugen van Belgen en sommige Congolezen »⁸⁴. Dat gevoel van minderwaardigheid en het historische gewicht dat sommige kandidaten van Congolese afkomst met zich dragen, kan het interioriseren van discriminatie en het gedrag dat daaruit voortkomt in de hand werken.

Een minderwaardigheidsgevoel en een historische ballast, die sommige Congolese werkzoekenden met zich dragen kan het interioriseren van discriminatie in de hand werken. Hetzelfde geldt voor gedrag en houdingen die daaruit voortvloeien en hun zo nadeel kunnen berokkenen op de arbeidsmarkt.

I. Opeenstapeling van negatieve ervaringen

De ervaringen van mensen, hun bagage en hun identiteit beïnvloeden allemaal het gedrag dat we in dit onderzoek bestuderen. Een moeilijk parcours (met discriminatie, weigeringen, stereotypes,...) kan ertoe leiden dat sommige mensen hun inspanningen verdubbelen, bijvoorbeeld om werk te vinden. Maar deze studie toont aan dat het in die gevallen om uitzonderingen gaat. De opeenstapeling van negatieve ervaringen, zoals discriminatie en stereotypes die men heeft ondergaan, biedt een verklaring voor het interioriseren van discriminatie en het gedrag dat daaruit voortkomt⁸⁵.

Mensen die in een omgeving leven waar hun identiteit bedreigd is (omdat ze worden beoordeeld op basis van stereotypes) zijn angstiger, zo verwachten de meeste van onze gesprekspartners. Ze hebben minder zelfvertrouwen en komen bijgevolg ook minder sterk voor de dag tijdens sollicitatiegesprekken, om maar een voorbeeld te noemen. « *Wanneer men zo vaak wordt geconfronteerd met negatieve ervaringen, kan men zich niet langer op dezelfde manier blijven gedragen*», vertelt een vakbondsman. Onderzoeker A. Azzi legt uit dat « *het gebeurt dat leden van een minderheid bang zijn omdat van hen uitzonderlijke capaciteiten worden verwacht. Alleen zo kunnen ze immers het stereotype weerleggen en aanspraak maken op een rechtvaardige behandeling* »⁸⁶. Deze en de voorgaande opmerking bevestigen de theorieën over de bedreiging van het stereotype, die we in het theoretische deel van het onderzoek hebben belicht. Volgens een geïnterviewde uit de sector van de socio-professionele integratie leiden dit soort processen ertoe dat jongeren hun eigen vooroordelen gaan ontwikkelen tegenover de werkgevers en de arbeidsmarkt in haar geheel. Dat kan eveneens leiden tot een verlies van zelfvertrouwen, een verlaging van het zelfbeeld en een

84 Een citaat uit Zekhmini, J., (juni 2014), « Histoire par procuration », Micmag, 2, p. 8 Mireille-Tsheushi Robert legt uit hoe Congolese adolescenten kijken naar hun overgewalificeerde vaders en grote broers die geen werk vinden: « Les Congolais sont touchés par des mécanismes de discrimination et les jeunes en sont parfaitement conscients. Ils en discutent ensemble. Et, à partir d'informations fiables ou non, ils finissent par conclure, entre tristesse et colère, qu'ils sont aujourd'hui rejetés et maltraités comme l'ont été leurs aînés pendant la colonisation. Par procuration, les rapports historiques de domination sont toujours actifs. »

85 Een onderzoek van A. Rea en N. Ouali onderstreept dat « la généralisation abusive de la représentation d'une jeunesse étrangère délinquante et révoltée à tous les membres d'un groupe ethnique [...] pourrait atteindre aussi la sphère de l'emploi et les pratiques d'embauche. En somme, ne pas engager un marocain, c'est une manière d'éviter de problèmes supposés. Cette représentation discriminante pose un énorme préjudice à l'insertion de ces jeunes d'origine étrangère qui interprètent et assimilent tous les refus qui leur sont adressés, à des actes ou des pensées racistes. » Ainsi, « La discrimination ne se mesure pas seulement à travers les positions occupées sur le marché du travail mais aussi dans les jugements que les jeunes portent sur leur situation. » Rea, A. et Ouali, N., op.cit., p. 116

86 Gesprek van 7 april 2014

gevoel van demotivatie. Bijgevolg kunnen de jongeren op lange termijn gedrag gaan ontwikkelen zoals berusting en selectieve of volledige terugtrekking uit de arbeidsmarkt (door niet langer te solliciteren in sommige of alle sectoren).

Volgens een jonge Marokkaan worden de mensen bij elke ervaring « [...] een stap dichter richting berusting geduwd. De gedwongen werkloosheid heeft hen gesloopt. Ze leggen zich neer bij hun lot en dat is het dan. » Vanuit een gelijkaardig perspectief meent een geïnterviewde uit de overheidssector dat « alle beproevingen die mensen moeten doorstaan om een plek in de samenleving te verwerven, maken dat de zwaksten onder hen afhaken ». Volgens hem « gaat het om een adaptief proces: de mens doet er alles aan om te kunnen leven, om waardigheid te verwerven, om zijn dromen te realiseren. Maar wanneer hij keer na keer met zijn hoofd tegen de muur loopt, zal hij zich daar uiteindelijk aan aanpassen en op zichzelf terugplooiën. Het is een vorm van geweld die tegen henzelf keert ». We kunnen er inderdaad vanuit gaan dat hoe meer negatieve ervaringen iemand opstapelt, hoe meer zijn zelfbeeld daar onder lijdt. En als iemand het beeld verlaagt dat hij van zichzelf heeft, dan kan dat zware gevolgen hebben voor zijn integratie op de arbeidsmarkt. De meesten van de mensen die we hebben gesproken menen dat het gedrag voortvloeiend uit het interioriseren van discriminatie een manier vormt om dat zelfbeeld te beschermen. In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat het zich niet toeleggen op gebieden waar men zich gediscrimineerd voelt, een psychologisch mechanisme is dat toelaat zich te beschermen. Een coördinator van straathoekwerkers in een uiterste diverse buurt van Brussel vertelde ons over zelfverdedigingsmechanismen bij jongeren. Zij zijn vaak bang om geconfronteerd te worden met weigeringen en negatieve boodschappen. « Ze hebben er dermate hun buik van vol dat ze hun rug rechten en er niets meer mee willen te maken hebben ».

De opeenstapeling van negatieve ervaringen, van discriminatie en stereotypes die men moet ondergaan is een verklarende factor voor het interioriseren van discriminatie en het gedrag dat daaruit voortvloeit. Deze opeenstapeling lijdt er vaak toe dat jonge immigranten hun eigen vooroordelen gaan ontwikkelen ten opzichte van werkgevers en de arbeidsmarkt in haar geheel.

Het merendeel van de mensen die we hebben gesproken meent dat het gedrag dat voortvloeit uit het interioriseren van discriminatie te verklaren is als een wil om hun zelfbeeld te beschermen.

J. De sociaaleconomische omgeving en het sociaal kapitaal

De sociale codes en de manier waarop men zichzelf ziet in de samenleving verschillen naargelang het milieu waaruit men stamt en het sociale kapitaal dat men bezit. Afkomstig zijn uit een sociaal zwak milieu en beschikken over een beperkt sociaal netwerk, kan zware gevolgen hebben voor de socio-professionele integratie van de jongeren in kwestie, zoals een aantal geïnterviewden heeft opgemerkt. N. Perrin legt bijvoorbeeld uit dat « het gebrek aan materiële middelen niet volstaat om het parcours te verklaren van sommige jongeren afkomstig uit kansarme families. Toch heeft de armoede die ze ervaren hebben tijdens hun kinderjaren en adolescentie een bepalende

invloed op zowel de slaagkansen op school, als op de sociale mobiliteit en de houding van jongeren met een migratieachtergrond »⁸⁷.

Een groot aantal van de geïnterviewden is het erover eens dat het sociale milieu voor een stuk mee kan bepalen hoe de persoon in kwestie zich op de arbeidsmarkt integreert. Er zijn echter twee manieren om daar tegen aan te kijken: vanuit het standpunt van de werkgevers enerzijds en vanuit het standpunt van de jongeren met een migratieachtergrond anderzijds.

Het gebrek aan kennis van de sociale codes⁸⁸ die gelden op de Belgische arbeidsmarkt zou volgens verscheidene mensen, waaronder vooral werkgevers, de doorslag kunnen geven voor de inzetbaarheid van jongeren van buitenlandse afkomst. Een aantal onder hen heeft aangestipt dat de jongeren zich de cultuur van de werkgevers eigen moeten maken. Een vertegenwoordigster van de burgersamenleving zegt daarover dat « *men zichzelf ongewild kan discrimineren door een houding aan te nemen die te veel verschilt van wat doorgaans in een professionele omgeving wordt verwacht. Als de school of de familie hen niet vertrouwd heeft gemaakt met dit soort professionele houding, dan kan men zichzelf discrimineren vanwege de kloof die mogelijk bestaat op het gebied van sociale codes tussen de kandidaat en de persoon die hem aanwerft. Men mag discriminatie zeker niet minimaliseren, maar wanneer men op zoek gaat naar werk moet men ook oog hebben voor zijn houding: hoe zich te kleden, welke lichaamshouding aan te nemen, welk taalregister te hanteren,...* »

Psycholoog D. Bourguignon benadrukt dat jonge immigranten zich mogelijk niet thuis voelen in bepaalde sectoren⁸⁹. « *De jongeren met een migratieachtergrond en dan vooral derde en daaropvolgende generaties voelen het verschil met de Belgische levensstandaard. Net zoals overigens de verschillende manier waarop zij worden behandeld* ». Daarover zegt een medewerker van een organisatie voor socio-professionele integratie in Brussel dat hij een jonge buitenlander heeft gekend die tijdens zijn stage bij een bedrijf liet weten dat hij zich daar niet op zijn gemak voelde. Hij vond dat hij geen deel uitmaakte van die wereld. Het zei hem niets. « *De stagiair in kwestie was sociaal niet aangepast aan dat professionele milieu. Hij voelde zich een vijfde wiel aan de wagen* ».

Verscheidene van de geïnterviewden hebben die bemerkingsen gelinkt aan wat Pierre Bourdieu omschrijft als 'habitus' en 'habitus de classe'.⁹⁰ De gesprekken bevestigen immers dat cultuur, familiebanden, modellen binnen de familie en druk vanuit de familie factoren zijn die het parcours van de jongeren beïnvloeden. In die zin kan « *de wil om de familie niet te verraden* » en hetzelfde pad te volgen, ertoe leiden dat jongeren in eerder bepaalde arbeidssectoren terechtkomen dan in andere.

87 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op.cit., p. 47

88 In zijn rapport over discriminatie en het afhaken van jongeren met migratieachtergrond schrijft N. Perrin dat sommige mensen uit de sector vaststellen dat « zich in bepaalde wijken systemen van waardering ontwikkelen die niet aansluiten bij de heersende sociale normen of die van de arbeidsmarkt. Ze leiden daaruit af dat wanneer men zich in een milieu bevindt dat los staat van het heersende systeem, geremd kan worden in zijn integratie. PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op.cit., p. 47

89 Telefonisch onderhoud van 30 april 2014

90 Habitus heeft betrekking op verworvenheden die in de eerste plaats afkomstig zijn van, « [...] d'un processus d'apprentissage particulièrement prégnant lors de la prime enfance. L'éducation conditionne en effet un certain nombre de savoir-faire nécessaires à la vie quotidienne [...] Elle repose également sur un ensemble de prescriptions constitutives d'un « savoir-être ». [...] Ces différentes inculcations conditionnent un rapport au monde développant les capacités de perception et de jugement. [...] En second lieu, l'institution scolaire, l'espace social vont également avoir leurs influences. » VINACHES Paul, (octobre 1998), « L'habitus: concept médiateur », Sociologie, N° 113 <http://www2.cndp.fr/revueedes/pdf/113/03503711.pdf>, p. 35

Personen met een migratieachtergrond kunnen bovendien niet altijd terugvallen op een groot sociaal netwerk. Iemand van een werkgeversorganisatie legt het als volgt uit: « *Hun netwerken bestaan vooral uit familie en vrienden. Dat is echter onvoldoende om interessant werk te vinden op de Belgische arbeidsmarkt. De sociale netwerken zijn ook niet voldoende gevarieerd. Ze putten niet uit verschillende bevolkingsgroepen of bevatten geen mensen met een verschillende sociaal-economische status. Uitgebreide en gediversifieerde netwerken zijn belangrijk op de arbeidsmarkt. Hoogopgeleide mensen lijden er vaak onder dat hun sociaal netwerk veel te beperkt is. De netwerken moeten worden aangevuld met autochtonen en mensen uit de middenklasse met een goede positie op de arbeidsmarkt.* » Een uitgebreid sociaal netwerk is heel belangrijk, zegt een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie. Zeker als je weet dat « *een sollicitatie vaak informeel gebeurt, binnen het eigen netwerk* ». Het is ook waarom stages en studentenjobs cruciaal zijn om een interessant netwerk uit te bouwen.

De sociale codes en de manier waarop men zichzelf ziet, verschillen afhankelijk van het milieu waaruit iemand komt en het sociale kapitaal dat men bezit. De gebrekkige kennis van de sociale codes op de arbeidsmarkt kunnen een doorslaggevende negatieve rol spelen voor de inzetbaarheid van jongeren van buitenlandse afkomst.

K. De impact van de leeftijd

Welke impact kan leeftijd hebben op gedrag zoals demotivatie, berusting, terugtrekking en afhaken? Het gebrek aan wetenschappelijk onderzoek over dit onderwerp vanuit de invalshoek van het interioriseren van discriminatie, belet ons om op die vraag een antwoord te geven. De meningen bij de mensen die we hebben geïnterviewd in het kader van deze studie, lopen hierover uiteen. Sommigen menen dat de jongeren, die volop in de identiteitsopbouw verkeren, het meest de neiging hebben om situaties te vermijden die hun zelfbeeld kunnen aantasten. Andere gaan ervan uit dat hoe ouder en hoe meer discriminatie mensen hebben ondervonden, hoe groter de kans dat ze in hun lot gaan berusten. Nog anderen zijn het erover eens dat het verschil wordt gemaakt door het geheel van ervaringen op de arbeidsmarkt. Een uitgebreider onderzoek moet mogelijk maken om na te gaan wat precies de impact is op het interioriseren van discriminatie.

L. De impact van het migratieparcours

Wat het migratieparcours betreft, zijn de meningen al even verdeeld. Volgens heel wat geïnterviewden, waaronder professor A. Azzi, hebben de Belgen van de tweede en derde generatie meer de neiging om te gaan berusten. Zij hebben immers gezien hoe hun ouders het slachtoffer waren van discriminatie, terwijl zijzelf in een discriminerend systeem zijn opgegroeid. In plaats van te aanvaarden dat ze ook gediscrimineerd en uitgesloten zullen worden, verkiezen ze bij wijze van bescherming om zelf aan de kant te gaan staan. « *Ze willen niet dat iemand anders de kans krijgt hen te weigeren. Dat hebben ze immers al meegemaakt en dat was bijzonder onaangenaam* ».⁹¹

91 «les premiers [les premières générations] ont à accepter leur nouvelle existence à un coût affectif et psychologique élevé, avec le sentiment très fort d'une dette morale à l'égard des membres de leur famille

Volgens een vertegenwoordigster van de socio-professionele integratie « *zien de Belgen van de tweede en derde generatie in hun situatie iets van een onrecht dat hen wordt aangedaan. Nieuwkomers daarentegen bestempelen hun situatie niet noodzakelijk als onrechtvaardig* ».

Volgens heel wat van onze gesprekspartners, waaronder ook immigranten van de eerste generatie, beginnen nieuwkomers meestal vol goede moed en met een pak strijdvaardigheid aan hun zoektocht naar werk. Ze tonen daarbij een grotere veerkracht tegen discriminatie. Sommige van de mensen die we hebben gesproken, met name uit de Congolese gemeenschap, brengen dat in verband met het moeilijke leven dat veel immigranten in hun thuisland hadden⁹². « *Iemand van de eerste generatie zal bij discriminatie minder opstandig reageren: wanneer ze aankomen, bevinden ze zich in een zwakke positie. Vaak worden ze gedwongen om vormen van uitbuiting te aanvaarden. Ze weten dat als ze aankomen* ». Een vertegenwoordiger van de vakbonden meent trouwens dat het uitgangspunt van ons onderzoek alleen van toepassing is op « *hen die hier in België geboren zijn, er naar school zijn gegaan en een opleiding hebben gevolgd* ». Volgens hem kan men discriminatie alleen hebben geïnterioriseerd als men ze ook van jongsaf aan den lijve heeft ondervonden. Een studie uitgevoerd door het IRFAM bevestigt die hypothese door daar de factor van het opleidingsniveau aan toe te voegen: « *de nieuwe migranten zijn gewoonlijk beter gevormd dan de jonge Belgen met een migratieachtergrond* »⁹³.

M. De impact van het geslacht

Het geslacht is een vaak terugkomende reden voor discriminatie op de arbeidsmarkt. Vooral de situatie van vrouwen is benard, omdat ze het slachtoffer kunnen zijn van verschillende types discriminatie. Om die reden hebben we de jongeren met een migratieachtergrond gevraagd in hoe ver het geslacht doorweegt bij hun neiging om discriminatie te interioriseren en gedrag te ontwikkelen dat daaruit voortvloeit. Het merendeel van onze gesprekspartners heeft daarop spontaan verwezen naar de situatie van vrouwen die een hoofddoek dragen. Hoewel de hoofddoek een religieus symbool is en niet naar afkomst verwijst, zien de interviewden er een belangrijk aspect in.

Een jonge vrouw met hoofddoek die actief op zoek was naar werk vertelde tijdens een groepsgesprek dat ze haar foto niet langer op haar cv zette om haar kansen gaaf te houden. Ze denkt immers dat de aanblik van een hoofddoek haar alleen kan schaden. Een andere geïnterviewde die sinds kort een hoofddoek draagt, vertrouwde ons toe dat ze sindsdien het voorwerp is van discriminatie. Tijdens een groepsgesprek in een organisatie voor socio-professionele ontwikkeling, heeft

restés au pays. Les seconds ont mieux assimilé les aspirations de la société dominante, mais ils ressentent plus durement les formes de discrimination persistantes à leur égard” PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op.cit., p. 42

92 Dit is herhaaldelijk aangehaald door leden van de Congolese gemeenschap in Brussel.

93 Une différence entre les nouveaux migrants d’ordinaire mieux formés que les précédents est aussi signalée; la situation des nouveaux semble être globalement meilleure sur le marché de l’emploi que celle des enfants d’anciens immigrants peu qualifiés. » Volgens N. Perrin wordt de tweede generatie door veel beroepsmensen zelfs beschouwd als de generatie die het slachtoffer is: « les plus jeunes générations ressentent une forte tension entre ce à quoi elles aspirent et les moyens dont elles disposent réellement pour cela. Socialisée dans un contexte d’attentes plus fortes, la jeunesse issue de l’immigration ressent très fortement ces insuffisances matérielles et se sent défavorisée par rapport au monde qui l’entoure PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op.cit., p. 47

men ons uitgelegd dat vrouwen met hoofddoek het normaal vinden om alleen te solliciteren in OCMW's, waar ze denken een kans te maken. En dat terwijl ze over de competenties beschikken om mee te dingen naar werk met hogere opleidingsvereisten en in de meest diverse sectoren.

De hoofddoek blijkt een logische verklaring te bieden voor de houding van bepaalde vrouwen die niet (of niet langer) de moeite doen om werk te zoeken. Of die sectoren of bedrijven uitsluiten waar ze kunnen solliciteren. Volgens A. Rea is het probleem van de vrouwen met hoofddoek die zich volledig terugtrekken uit de arbeidsmarkt wat aantal betreft vandaag groter dan ooit⁹⁴. Dat bleek enkele jaren geleden al uit een studie van Nadia Ben Mohamed over vrouwen met een hoofddoek op de arbeidsmarkt.⁹⁵

Sommige werkgevers aanvaarden geen moslimvrouwen omdat zij een hoofddoek dragen en weigeren ook kandidates om die redenen. De werkgevers leggen hun waarden op. De culturele en religieuze context van de werkgevers of die van andere bepalende actoren in het tewerkstellingsproces, kan op die manier een beslissende rol spelen. Volgens een medewerkster van een organisatie voor socio-professionele integratie, tonen alle vrouwen van buitenlandse afkomst met wie ze samenwerkt zich verrast nadat ze zijn aangeworven. Ze zeggen « *we hadden nooit gedacht dat ze ons in dienst zouden nemen* ». Ze geven zo blijk van een gebrek aan zelfvertrouwen en weinig geloof in de goede afloop van hun socio-professionele integratie.

Twee keer worden vrouwelijke immigranten gediscrimineerd. Vanwege hun afkomst en vanwege hun geslacht. En daarom zijn zij in het bijzonder kwetsbaar voor het interioriseren van discriminatie.

Het dragen van een hoofddoek stelt sommige vrouwen nog steeds bloot aan discriminatie die hun integratie op de Belgische arbeidsmarkt in de weg staat. Bij heel wat onder hen leidt dit tot het interioriseren van discriminatie.

N. De impact van het opleidingsniveau

We hebben aangetoond dat er op de Belgische arbeidsmarkt discriminatie bestaat op basis van de afkomst van de kandidaat wanneer die beschikt over een gelijk opleidingsniveau. Aan een aantal geïnterviewden hebben we gevraagd hoe het opleidingsniveau zich verhoudt tot de neiging om te gaan berusten, zich terug te trekken of af te haken. Zij formuleren daarover uiteenlopende meningen. Net zoals bij de vraag wat de impact is van de leeftijd, leidt het gebrek aan wetenschappelijk onderzoek ertoe dat verscheidene onder hen zich voorzichtig opstellen of liever geen antwoord geven.

⁹⁴ Gesprek van 23 april 2014

⁹⁵ « l'exclusion du marché de l'emploi peut également être provoquée par l'attitude des femmes elles-mêmes, on parlera alors d'autoexclusion. Il faut ajouter que ce dernier phénomène n'est pas indépendant du premier. Il semble, en effet, résulter de la prise en compte de l'existence de préjugés, de la part de la société d'accueil, à leur égard. » Ben Mohamed Nadia, « Les Femmes musulmanes voilées d'origine marocaine sur le marché de l'emploi », Germe – ULB, http://www.ulb.ac.be/socio/germe/documents/enligne/femmesmusulmanes_nadia.pdf, p. 6

Volgens een geïnterviewde uit de overheidssector neemt het gedrag sterkere vormen aan naarmate het opleidingsniveau hoger is. De redenen voor de systematische weigering zijn immers moeilijker te rechtvaardigen met een gebrek aan competenties voor de baan in kwestie. De discriminatie op basis van afkomst, laat zich daarom sterker voelen. Wat ervoor zorgt dat mensen ze gaan interioriseren. Ze gaan tekenen vertonen van berusting of zich deels of volledig uit de arbeidsmarkt terugtrekken. Een vertegenwoordiger van een organisatie uit de burgersamenleving heeft ons daarentegen verklaard dat buitenlanders met een hoog opleidingsniveau en een groot sociaal en cultureel netwerk « *nooit* » gedrag vertonen dat voorkomt uit het interioriseren van discriminatie. Wanneer zij worden gediscrimineerd gaan ze volgens haar « *blokkeren, daarna in de aanval en vervolgens creëren ze opnieuw een gelijkheid tussen hen en de persoon die hen discrimineert* ».

O. Gebrek aan ervaring

Deze laatste factor is naar voren gekomen tijdens de gesprekken in Vlaanderen. Een medewerker van een migrantenorganisatie zegt het volgende: « *Als men pas na een jaar zoeken een eerste sollicitatiegesprek kan losweken, dan slinken de kansen van een kandidaat, alleen al omdat het risico op nervositeit en angst erg groot is. Zijn ervaring om een sollicitatiegesprek tot een goed einde te brengen is te beperkt. Bovendien presteert men meestal onder zijn niveau wanneer er angst of zenuwen bij komen kijken* ». Een van jongeren die we hebben gesproken formuleert het op een gelijkaardige manier: « *Om ervaring op te doen, moet je daartoe ook de kans krijgen. Daar wringt het schoentje. Een baan vinden is een echte calvarietocht. We hebben af te rekenen met vooroordelen. Om te slagen voor een test van Selor, moet je kunnen antwoorden op een pak vragen waarvoor ervaring vereist is. En als je niet de kans hebt gehad om die te verwerven, dan kun je het vergeten* ». Volgens een werkgever kunnen die negatieve ervaringen het zelfvertrouwen aantasten. Op lange termijn kunnen jongeren er gevolgen van ondervinden op psychosociaal niveau. En ze bevestigen zo hun self-fulfilling prophecy: « *Ze vertrekken van het feit dat ze niet langer in zichzelf of een goeie job geloven. En ze gaan zo ver dat ze dit bewijzen door hun eigen kansen te beperken en niet in te gaan op de mogelijkheden die hen worden geboden* ».

II. CONCLUSIE

Jongeren met een migratieachtergrond vertonen gedrag zoals demotivatie, berusting, terugtrekken en afhaken. Het vloeit voort uit een interioriseren van discriminatie. Maar het is in de eerste plaats een gevolg van de discriminatie waarvan deze jongeren het slachtoffer zijn op verschillende gebieden, zoals de school en de arbeidsmarkt.

Andere factoren van buitenaf zoals de lange erkenningsprocedures voor buitenlandse diploma's, de rol van de media in het verspreiden van stereotypes over immigranten en het zware gewicht van het koloniale verleden dragen ertoe bij dat bijvoorbeeld sommige mensen in de Congolese gemeenschap nog steeds sterk het gevoel hebben dat ze niet thuishoren in bepaalde professionele omgevingen of zelfs op de hele arbeidsmarkt. Het fenomeen van imitatie of 'besmetting' zorgt ervoor dat sommige jongeren die zelf niet het slachtoffer waren van discriminatie of weigeringen op de arbeidsmarkt, gaan teruggrijpen naar de ervaringen uit hun familie of omgeving. Dat vergroot echter de omvang van de desastreuze gevolgen die discriminatie heeft op een individu. Het gebrek aan zichtbare en toegankelijke rolmodellen voor jongeren in bepaalde gemeenschappen, verhoogt ook de negatieve kijk die sommige jongeren hebben op hun professionele mogelijkheden. Tot slot voelen ze dat « *het burgerschap hen wordt ontzegd* »⁹⁶ en dat ze niet worden beschouwd als 'legitieme Belgen'. Wat zorgt voor bijkomende hindernissen voor talloze jongeren - in het bijzonder die van de tweede en derde generatie - die hun plek zoeken in onze samenleving.

Bij deze externe elementen voegen zich nog een groot aantal individuele factoren. Samen zorgen die ervoor dat jongeren in sommige gevallen gaan berusten in hun lot, zich terugtrekken uit de arbeidsmarkt of uit de samenleving in zijn geheel. Dat proces van uitsluiting kan nog worden versterkt. Bijvoorbeeld door de opeenstapeling van negatieve ervaringen in verschillende gebieden en het precaire sociaal-economische milieu waaruit ze stammen. Maar ook door een gebrek aan een sociaal netwerk en een beperkte ervaring in zowel sollicitaties als het werk zelf. Over hoe leeftijd en het migratieparcours meespelen bij de ontwikkeling van het geschetste gedrag, lopen de meningen van de mensen die we hebben geïnterviewd uiteen. Vooral vanwege een gebrek aan wetenschappelijk onderzoek over deze materie. Volgens de immigranten die we hebben gesproken vinden nieuwkomers van zichzelf echter dat ze zich gemotiveerder, strijdvaardiger en veerkrachtiger opstellen tegenover de discriminatie die ze ondervinden op de arbeidsmarkt. En dat vooral in vergelijking met de mensen van de tweede en derde generatie, die zijn opgegroeid in een discriminerend systeem. Vrouw zijn, dat is geweten, blijkt het zoeken naar werk nog te bemoeilijken. Dat geldt overigens niet alleen voor vrouwen met een migratieachtergrond, want de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen is nog altijd heel reëel in onze samenleving, zelfs afgezien van elke overweging die verband houdt met de oorsprong van die vrouwen. Onze gesprekspartners verwezen vooral

96 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., p. 53

naar de situatie van vrouwen met een hoofddoek. Zij hebben de neiging om zich uit de arbeidsmarkt terug te trekken als gevolg van de discriminatie die ze hebben ondervonden. Maar ook door het advies en ervaringen die hun omgeving hen heeft meegegeven als het gaat over de houding van de Belgische arbeidsmarkt tegenover het dragen van een hoofddoek.

Jongeren met een migratieachtergrond vertonen gedrag zoals demotivatie, berusting, terugtrekken en afhaken. Het vloeit voort uit een interioriseren van discriminatie. Maar het is in de eerste plaats een gevolg van de discriminatie waarvan deze jongeren het slachtoffer zijn op verschillende gebieden, zoals de school en de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3. **De gevolgen van het interioriseren
van discriminatie voor
de socio-professionele integratie**

I. INLEIDING

Tijdens de interviews die we met het oog op dit onderzoek hebben afgenomen, hebben sommige mensen geweigerd om op onze vragen te antwoorden. Het ging daarbij vooral om mensen uit de overheidssector en migranten zelf. Ze bevestigen dat het inderdaad de discriminatie zelf is die de toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijkt en niet zozeer het interioriseren ervan. Iemand van een overheidsinstelling legt uit dat « *de impact van het vermijdingsgedrag wat mij betreft verwaarloosbaar is. De impact van de systematische discriminatie is daarentegen enorm* ». Een vertegenwoordiger van de Congolese gemeenschap die bezwaar had geuit tegen de term ‘zelfdiscriminatie’, weigert eveneens op deze vraag te antwoorden. « *Ik kan me niet in het woord vinden en dus antwoord ik ook niet. Het begrip zou alleen aan gewicht winnen. Wat niet wegneemt dat de gevolgen van discriminatie bijzonder groot zijn* ». Ondanks dit voorbehoud was de grote meerderheid van de mensen die we hebben gesproken het erover eens dat gedrag dat verbonden is met het interioriseren van discriminatie, zoals berusting, zich deels of volledig terugtrekken uit de arbeidsmarkt en afhaken, een grote impact heeft op « *de capaciteit [van de jongeren] om zich in de arbeidsmarkt te integreren en er te evolueren* ». De gevolgen nemen verscheidene vormen aan. Het gaat van het ontwikkelen van belemmeringen voor zichzelf over braindrain tot een mogelijke uitsluiting en het stoppen met zoeken naar werk. We sluiten het hoofdstuk af met het bespreken van mogelijke verbanden tussen het interioriseren van discriminatie en de etnostratificatie van de arbeidsmarkt.

Gedrag dat verbonden is met het interioriseren van discriminatie, zoals berusting, zich deels of volledig terugtrekken uit de arbeidsmarkt en afhaken, heeft een grote impact de capaciteit van de jongeren om zich in de arbeidsmarkt te integreren.

II. GEVOLGEN

A. 'Self-handicapping' en afwijzing van de eigen identiteit

In het theoretische deel van dit onderzoek hebben we de theorie uit de sociale psychologie aangehaald die verklaart hoe mensen obstakels voor zichzelf kunnen opwerpen. Samengevat gaat het om een mechanisme gebruikt door sommige mensen om de oorzaak van hun falen buiten hen te leggen, terwijl ze hun succes volledig aan zichzelf toeschrijven⁹⁷. Bij die zelf gecreëerde obstakels horen een gebrekkige voorbereiding, kiezen voor omstandigheden die de slaagkans verkleinen, ziektesymptomen en de inspanningen tot een minimum beperken⁹⁸. Verscheidene geïnterviewden hebben verteld dat heel wat jongeren die ze ontmoeten dit soort hangmatgedrag ontwikkelen. Ze zijn gedemotiveerd of berusten in hun lot als gevolg van de discriminatie en de moeilijkheden die ze op de arbeidsmarkt ondervinden. Uiteindelijk zorgt de houding die ze als reactie daarop aannemen dat ze het nog moeilijker krijgen bij het zoeken naar werk. Vertegenwoordigers van migrantenorganisaties, socio-professionele organisaties en vakbonden voegen daar aan toe dat zelfs wanneer de jongeren de weg vinden naar de arbeidsmarkt, ze vaker ziek blijken of hun werk uiteindelijk opzeggen omdat ze het slachtoffer zijn van discriminatie. Zoals hierboven aangehaald heeft discriminatie gevolgen voor het psychische welzijn. Dat is meteen ook de reden waarom de jongeren een laag zelfbeeld hebben en hun vertrouwen in de samenleving verliezen. Ze nemen bijgevolg ook minder deel aan die samenleving en raken uiteindelijk verbitterd. Met als gevolg dat hun positie op de arbeidsmarkt verder verzwakt.

Te laat komen voor een afspraak, zich niet goed voorbereiden op een sollicitatiegesprek of een ongepaste houding aannemen tijdens een onderhoud zijn andere manieren waarop jongeren zichzelf in de weg kunnen staan. Ze maken een afspraak bij de plaatselijke tewerkstellingsdienst, maar als het moment komt, laten ze het afweten. Aan hun begeleider laten ze dan weten dat « *het sowieso niets uithaalt* ». Een aantal gesprekspartners vertellen over agressief en nonchalant gedrag bij sommige jongeren. Die negatieve ingesteldheid gaat mee het beeld bepalen dat ze van zichzelf uitstralen. Maar net zo goed de manier waarop ze zich gaan gedragen. Hun prestaties tijdens een sollicitatiegesprek nemen af, onder meer vanwege ongepast gedrag. Maar ook en vooral door de bedreiging van het stereotype en het risico voor de jongeren in kwestie om de negatieve stereotypes te bevestigen die circuleren over de groep waartoe ze horen. Dit bepaalt mee hun manier van spreken, hoezeer ze nerveus of angstig zijn en hun manier van reageren tijdens het gesprek. De wetenschappelijke literatuur ter zake toont duidelijk hoe mensen een strategie ontwikkelen om hun imago te beschermen wanneer ze in een omgeving komen die hen vijandig is of hen stigmatiseert. Mensen die bovendien veel belang hechten aan die omgeving of dat domein (bijvoorbeeld een baan met aanzien op de arbeidsmarkt), zullen het net nog slechter doen als gevolg van de grotere druk die op

97 JONES, E. et BERGLAS, S., op. cit., p. 200

98 RHODEWALT, F. et FAIRFIELD, M., op. cit., p. 403

hen rust⁹⁹. Zoals een vertegenwoordiger van een organisatie voor socio-professionele integratie uitlegt, gaat de houding van de jongere het beeld dat de ander van hem heeft mee bepalen en meestal ook bevestigen. Het belemmeren van zichzelf en de hangmathouding vormen bijgevolg bijkomende hindernissen. En ze verkleinen opnieuw de kansen van de jongeren om werk te vinden waar ze van houden en dat aansluit bij hun opleidingsniveau.

Een andere benadering, die in de wetenschappelijke literatuur en tijdens onze interviews vorm kreeg, toont dat er zich bij sommige mensen een ander proces voltrekt, met name: « *de uitdaging van het stereotype* »¹⁰⁰. In een omgeving die hen vijandig gezind is, gaan sommige mensen immers hun inspanningen verdubbelen om hun doel te bereiken. Een organisatie uit de burgersamenleving getuigt dat sommige werknemers die gediscrimineerd worden, zich net nog meer gaan plooiën naar de wensen van de werkgever. En dat in een poging om een modelwerknemer te worden. Afstand nemen van de etnische groep waartoe men hoort of toenadering zoeken tot nieuwe groepen zijn andere strategieën om discriminatie te vermijden, zo heeft academsich onderzoek aangetoond¹⁰¹. Deze handelswijze heeft echter als nefast gevolg dat het standpunt van wie discrimineert een legitieme basis krijgt, terwijl de discriminatie zelf niet in vraag wordt gesteld.

Een aantal medewerkers van migrantenorganisaties zijn eerder pessimistisch. Ze gaan een stap verder door te stellen dat « *assimilatie* » - en dus het idee van een vorm van afwijzing van de eigen identiteit die daarmee gepaard gaat - de enige manier is om een kans te maken op werk bij een Belgisch bedrijf. Onze gesprekken met personen met een migratieachtergrond en migrantenorganisaties hebben daarnaast nog andere strategieën blootgelegd waar migranten gebruik van maken om « *te overleven* » of om « *te slagen of de kans op succes te verhogen in een omgeving die hen vijandig is* ». Daarbij hoort onder meer zichzelf omscholen, doorzetten onder het motto « *ik ga het er beter vanaf brengen dan al die anderen* », het zoekgebied uitbreiden, een sociaal netwerk opbouwen en daar actief gebruik van maken, « *niet op negatieve manier reageren wanneer je merkt dat een werkgever je meer controleert dan je autochtone collega's, maar net tonen dat je te vertrouwen bent* » of nog « *je naam veranderen in een Belgisch klinkende naam.* »

De rode draad door deze twee benaderingen is de aanzienlijke sociale en psychologische druk die ervan uitgaat. En dat zowel bij hen die hangmatgedrag vertonen en zichzelf belemmeren, als bij hen die zichzelf ofwel onder druk zetten om het beter te doen dan het gemiddelde, ofwel overgaan tot een extreme vorm van assimilatie om alle verschillen uit te vlakken. In elk van die gevallen past de werkzoekende zich aan de situatie aan en wordt er niets gedaan om de discriminatie weg te werken.

99 TAJFEL, H. and TURNER, J., op. cit.

100 DERKS, B., VAN LAAR, C. and NAOMI, E. (2006), "Striving for Success in Outgroup Settings: Effects of Contextually Emphasizing Ingroup Dimensions on Stigmatized Group Members' Social Identity and Performance Styles", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, pp. 576-88

101 DERKS, B., VAN LAAR, C. and NAOMI, E., op. cit.; ELLEMERS, N., SPEARS, R. et DOOSJE, B., op. cit.

1) De psychologische en sociale druk spelen een aanzienlijke rol bij het ontstaan van het mechanisme van self-handicapping. 2) In de context van een sollicitatiegesprek kan alleen al de dreiging van het negatieve stereotype leiden tot een vermindering van het prestatieniveau van de jonge werkzonde met een migratieachtergrond. 3) Door terug te vallen op strategieën die discriminatie vermijden, gaan sommige jongere migranten ongewild degene die discrimineert legitimeren. Ze verspelen zo de kans om de discriminatie in vraag te stellen.

B. Uitsluiting en verlamming

In zijn onderzoek naar het afhaken van jongeren met een migratieachtergrond in Wallonië noteert N. Perrin dat « voor de mensen uit de sector van de socio-professionele integratie motivatie een essentiële factor is voor de inzetbaarheid. Ze sluiten zich zo aan bij de conclusies van verschillende auteurs die benadrukken dat de persoonlijk wil van een werknemer een wezenlijke voorwaarde is voor de ontwikkeling van zijn inzetbaarheid. Een laag zelfbeeld, gekoppeld aan een zwakke sociale inzetbaarheid, verhoogt op die manier het risico dat de integratie op de arbeidsmarkt mislukt »¹⁰². Wanneer de jongeren gedemotiveerd zijn en berusten in hun lot, is het duidelijk dat « hun integratie een pak moeilijker wordt », zoals een leidinggevende van een organisatie voor socio-professionele integratie opmerkt. Het gedrag dat voortkomt uit het interioriseren van discriminatie zorgt er in werkelijkheid voor « dat ze eerder afstevenen op uitsluiting dan op integratie in de arbeidsmarkt ». Volgens een medewerkster zorgt het interioriseren ervoor dat ze « verlammen [...] sommige stoppen zelfs helemaal met zoeken omdat ze menen dat het toch niets uithaalt ».

Een geïnterviewde uit de sector van de socio-professionele integratie merkt ook op dat het fatalisme dat sommige jongeren tentoonspreiden, hen kan « blokkeren in hun proces van professionele integratie ». Een overheidsmedewerker die dagelijks in contact staat met jongeren die hebben afgehaakt, legt uit: « Als ze merken dat ze alleen staan en niet langer worden begeleid in hun zoektocht naar werk, zal een zekere aanvaarding plaatsgrijpen. En dan is het: ik blijf werkloos en doe niets meer. Maar als ze tijdens hun zoektocht op de juiste persoon stoten, dan kan er iets in gang worden gezet dat hen aanzet tot nadenken ». Hij onderstreept zo het gevaar dat berusting met zich meebrengt. Sommige jongeren gaan zich bij hun situatie neerleggen. Tegelijk zegt hij ook dat ze een mogelijkheid hebben om een uitweg te vinden. Maar dan moeten ze de weg vinden naar de « goede » mensen die in staat zijn hen te helpen.

Zoals onderzoekster L. Meeusen aangeeft tijdens ons gesprek kan een confrontatie met negatieve stereotypes sommige mensen ertoe brengen om meer belang te hechten aan andere domeinen dan die waar ze met negatieve ervaringen worden geconfronteerd¹⁰³. Op die manier kan er een 'desidentificatie' plaatsgrijpen met het domein waar men die negatieve ervaringen heeft opgedaan. In het onderzoek over onderwijs is die vaststelling duidelijk terug te vinden. Sommige mensen ervaren de school als een plek waar ze denken niet te kunnen slagen als gevolg van stigmatisering of uitsluiting. Bijgevolg creëren ze een afstand tussen het beeld dat ze van zichzelf hebben en hun slechte resultaten. En dat door zich niet langer voor school in te spannen¹⁰⁴.

102 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., p. 58

103 Gesprek van 11 juni 2014

104 CLYCO, N., TIMMERMAN, C., VAN AVERMAET, P., WETS, J. and HERMANS, P. (2014), Oprit 14. Naar een schooltraject zonder snelheidsbeperkingen (Academia Press: Gent)

Wanneer we deze theorie toepassen op de arbeidsmarkt, zien we dat mensen die op de werkvloer door stereotypes worden bedreigd, zich steeds minder gaan richten tot de officiële arbeidsmarkt of tot bedrijven waar ze discriminatie verwachten. Dit kan er eveneens toe leiden dat ze niet langer een diploma willen behalen of werk vinden in het officiële circuit. We komen op dit aspect terug in het volgende onderdeel.

Vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, organisaties voor socio-professionele integratie en verenigingen uit de burgersamenleving zeggen dat ook jongeren er vooroordelen op na houden tegenover werkgevers. Net zoals heel wat werkgevers vooroordelen kunnen koesteren tegenover jongeren van vreemde afkomst. Het interioriseren van negatieve ervaringen vreet aan hun zelfvertrouwen. Ze worden angstig en gaan zover om te denken dat « *ze nergens een kans maken* ». Een migrant bevestigt dit: « *Racisme en discriminatie komen van twee kanten. Daarmee wil ik zeggen dat als je gediscrimineerd wordt, je na een tijd ook zelf gaat bezondigen aan discriminatie. Je begint te denken in termen van « zij (= de Belgische werkgevers) zijn allemaal hetzelfde* ». En op die manier ontstaat er een soort onderscheid tussen Belgen en buitenlanders ». Het betekent ook dat werknemers hun negatieve ervaringen gaan veralgemenen naar alle werkgevers. Op lange termijn vertrouwen ze daardoor geen enkele werkgever meer. De kloof tussen beiden wordt op die manier dieper en de participatie van de jongeren aan de samenleving neemt af.

Vertegenwoordigers van de burgersamenleving en de socio-professionele integratie merken bovendien op dat sommige jongeren niet alleen hun geloof en vertrouwen in de werkgevers verliezen. Ze wantrouwen de officiële instanties zoals de OCMW's, de VDAB, Actiris of Forem, die een brug trachten te bouwen tussen de jongeren en de werkgevers. Bij deze jongeren bevindt zich een groep die omschreven wordt als 'NEET' (Not in Employment, Education or Training) en in geen enkele administratieve databank is terug te vinden. Heel wat jongeren uit die groep hebben een migratieachtergrond. Je ziet ze op straat, in de cybercafés, in de parken. Vaak heben ze geen enkele band meer met officiële instanties. Ze staan buiten de reguliere arbeidsmarkt en de samenleving. Ze trekken zich meer en meer terug in hun kleine groepje, dat over zijn eigen subcultuur beschikt met bijhorende normen en waarden¹⁰⁵. Het interioriseren van discriminatie kan op die manier uitmonden in een volledig afhaken, een verlaagde sociale en professionele participatie en daardoor ook in meer armoede en meer werkloosheid.

Er doet zich dus een zekere uitsluiting en verlamming voor tegenover bepaalde sectoren of de hele arbeidsmarkt. In Vlaanderen merken verscheidene geïnterviewden met een migratieachtergrond daarnaast op dat « *ze alleen in Brussel een kans maken* ». De gesprekken laten vermoeden dat mensen de grootte van hun kansen op de arbeidsmarkt afmeten aan het imago en de ervaring die ze hebben met een bepaalde stad. Met name door Antwerpen met Brussel te vergelijken. Een aantal migrantenorganisaties geven aan dat er, als het erop aan komt werk te zoeken, tussen beide een groot verschil bestaat. En dat in het bijzonder voor bepaalde etnische groepen, zoals de Congolese gemeenschap, « *Terwijl ze het in Antwerpen bijzonder moeilijk lijken te hebben, worden Congolezen in Brussel gemakkelijker aangeworven.*

¹⁰⁵ We komen hierop terug in het stuk 'Terugplooiën op de gemeenschap en stadsbendes'.

Hun meertaligheid wordt er op prijs gesteld, werkgevers staat er meer open voor diversiteit en men ziet er ook meer Congolezen aan het werk ». Niettemin, « is het niet logisch dat er minder Congolezen te werk zijn gesteld in Antwerpen dan in Brussel. Er is immers meer industrie (en dus meer werk) in Antwerpen », zegt een vertegenwoordiger van een migrantenorganisatie. Hij voegt daar aan toe: « In tegenstelling tot Vlaanderen worden er in Wallonië en Brussel wel positieve acties ondernomen voor zwarte Afrikanen ». Hoewel geen enkel cijfer het mogelijk maakt om zijn uitlating te bevestigen of te ontkrachten, schrijft hij het probleem van Antwerpen vooral toe aan de hoge scores van het Vlaams Belang in de jaren negentig en recent die van de N-VA. Sommige immigranten zeggen dat ze vermijden om in Antwerpen te solliciteren en richten zich meer op Brussel, waardoor ze zich de facto uitsluiten van de Antwerpse arbeidsmarkt. Naast het fenomeen van de terugtrekking uit Antwerpen blijkt uit dit proces ook hoe deze immigranten actief op zoek zijn naar oplossingen om werk te vinden. Ze tonen zich bijzonder gemotiveerd, al was het maar omdat ze bereid zijn om grote afstanden af te leggen.

1) Motivatie blijkt een essentiële factor voor de inzetbaarheid. Het interioriseren van discriminatie is echter een fenomeen dat die motivatie ondergraaft en verlamt. 2) De impact van het interioriseren van discriminatie kan leiden tot een volledig afhaken, een verlaagde sociale en professionele participatie, meer armoede en meer werkloosheid. 3) Zowel werkgevers van Belgische afkomst als jongeren met een migratieachtergrond koesteren wederzijds nog steeds vooroordelen. Sommige jongeren verliezen niet alleen hun vertrouwen in de werkgevers, maar ook in officiële instanties die bruggen proberen te bouwen tussen de jongeren en de werkgevers.

C. Overgekwalficeerde arbeidskrachten en de-skilling

Zowel de onderzoeker V. Corluy¹⁰⁶ als verscheidene organisaties uit de sectoren die we hebben gesproken, geven aan dat er op het vlak van aanwerving een grote kloof bestaat tussen hoogopgeleide autochtone Belgen en hoogopgeleide immigranten met een buitenlands diploma van hoger onderwijs. Heel wat hooggekwalficeerde migranten vinden op de arbeidsmarkt geen werk dat overeenstemt met hun opleidingsniveau. Na lang en vergeefs te hebben gezocht, nemen ze vaak vrede met werk dat ver beneden hun niveau ligt. Bijvoorbeeld in de bouwsector, de schoonmaak, de horeca of transport. Verscheidene immigranten voegen daar aan toe dat dat werk vaak « onderbetaald » is en dat ze sociaal en professioneel slechter af zijn dan personen van Belgische afkomst. Een vertegenwoordiger van een organisatie uit de burgersamenleving noemt als voorbeeld « Congolezen die gedurende acht jaar voor dezelfde werkgever hebben gewerkt met contracten van bepaalde duur ». In vele gevallen leidt dit soort situaties tot frustratie. Volgens iemand uit de overheidssector is een van de belangrijke gevolgen dat « eenmaal men werk onder zijn opleidingsniveau heeft aangenomen, het bijzonder moeilijk wordt om werk te vinden dat wel overeenstemt met zijn kwalificaties ». Men heeft immers geen beroepservaring kunnen opbouwen in werk dat voortbouwt op het hoogste diploma dat men heeft. Een vertegenwoordiger van een migrantenorganisatie merkt in die zin op dat « de motivatie om te solliciteren

106 Gesprek van 4 juni 2014

voor een hogere functie verdwijnt. De jongeren nemen vrede met eenvoudige jobs en zijn al tevreden dat ze werk hebben ». Of, anders gezegd: « *Ze proberen te overleven. Ze hebben geen fut meer om bepaalde situaties aan te klagen. Wie geen werk heeft, aanvaardt dat wat men hem geeft. Hij probeert vooral het hoofd recht te houden ».* Die houding heeft echter psychosociale consequenties. Volgens sommige vertegenwoordigers van de migrantenorganisaties leidt het tot « *een soort sociale vernedering »* en maakt het dat « *de volgende generaties ontmoedigd geraken »*. Deze problematiek werd vaak aangehaald in de loop van de gesprekken die we hebben gehad. En dat door mensen uit alle sectoren. De processen in kwestie werden ook bevestigd in de gesprekken met personen met een migratieachtergrond.

De kennis en competenties die de jongeren hebben verworven gaan bovendien verloren. Meteen is dat ook de reden waarom de kans op werk op hun niveau nog afneemt. Een ander aspect dat verbonden is met het proces van uitsluiting en verlamming is precies het risico op zogenaamde « *de-skilling »* bij mensen die zich uit de arbeidsmarkt terugtrekken of die werk doen waarvoor ze overgekwalificeerd zijn. Een vertegenwoordiger van een netwerk van vrouwelijke migranten heeft ons uitgelegd dat het risico op het verlies van competenties het grootst is bij migranten van wie die competenties niet worden erkend. Maar ook bij hen die onder hun niveau werken en die lange periodes zonder werk zitten. Zij riskeren bovendien om met hun professionele integratie in een negatieve spiraal terecht te komen. Dit fenomeen doet zich overigens niet alleen voor bij personen met een migratieachtergrond, maar bij iedereen. Als men niet werkt, dreigt men zijn zelfvertrouwen te verliezen. Tegelijk verliest men de competenties waarover men beschikt, omdat men ze onvoldoende gebruikt.

Eenmaal een jongere van buitenlandse herkomst werk heeft aangenomen dat onder zijn opleidingsniveau ligt, is het voor hem bijzonder moeilijk om nog werk te vinden op zijn niveau. Elke dag slinkt zo de kans dat hij nuttige beroepservaring opdoet in een baan die voortbouwt op het hoogste diploma dat hij heeft behaald. De kennis en de competenties die hij heeft verworven gaan uiteindelijk verloren. De kansen om werk op zijn niveau te vinden, nemen verder af.

D. Het oprichten van ondernemingen en de informele sector

Mensen uit de sector van de socio-professionele integratie en werkgevers, hebben uitgelegd dat het interioriseren van discriminatie mensen ertoe kan aanzetten hun eigen bedrijf op te richten. Wie gedemotiveerd raakt, berust in zijn lot of het opgeeft om nog langer naar een vaste betrekking te zoeken, beslist in sommige gevallen om het dan maar als zelfstandige te proberen. Een vertegenwoordiger van de sector van de socio-professionele integratie haalt het voorbeeld aan van de Turkse gemeenschap in Brussel. Heel wat mensen uit die gemeenschap hebben hun eigen baan gecreëerd om te ontsnappen aan de discriminatie die ze ondervonden bij het zoeken naar een reguliere betrekking. Op die manier ziet men heel wat immigranten bedrijven oprichten op de officiële arbeidsmarkt. Het gaat daarbij vaak om bouwbedrijven, bedrijven die met dienstencheques werken, schoonheidssalons,... Zowel personen

die laagopgeleid zijn, als zij die hooggekwalificeerd zijn, kiezen voor deze piste. Ze komt bovendien voor in verschillende van de gemeenschappen die we hebben geraadpleegd. Een vrouwelijke immigrant vertelt dat ze ondanks haar Master in de politieke wetenschappen gedurende anderhalf jaar tevergeefs had gesolliciteerd. Ze raakte ontmoedigd en uiteindelijk depressief. Ze heeft het zoeken kort opgegeven, maar is daarna aan een opleiding als schoonheidsspecialiste begonnen. Ze koos voor die opleiding in de hoop dat ze zelfstandige zou kunnen worden. Want « *daarvoor ben je niet afhankelijk van iemand anders die je in dienst neemt* ».

Een buitenlandse werkzoekende die een bedrijf in België wil oprichten, krijgt echter met een pak hindernissen te maken. Dat vertelde een geïnterviewde die deze groep helpt bij het starten van hun eigen zaak. Als iemand zich wil laten bijstaan door een organisatie in zijn poging om een bedrijf te creëren, zal men hem onvermijdelijk vragen om een business plan in Word of Excel voor te leggen. De deelnemer aan het gesprek legt echter uit dat « *onze doelgroep niet vertrouwd is met deze methode. Ze gaan zichzelf discrimineren. Ze denken dat ze niet in hun opzet zullen slagen, omdat men hen papieren vraagt en ze zich moeten verantwoorden* ». De beschikbare steun voor het oprichten van een bedrijf richt zich volgens hem vooral op jonge (Europese) universitairers, veeleer dan op mensen met een andere afkomst of culturele achtergrond. Hier is het belangrijk om aan te stippen dat het opleidingsniveau van de betrokken mensen een cruciale factor blijkt. Hij weegt ook zwaarder door dan de cultuur of de afkomst. De moeilijkheden die de oprichting van een bedrijf in België met zich mee brengt, zorgt er tegelijk voor dat de lager opgeleide mensen van buitenlandse afkomst zich « *meer uit noodzaak dan uit vrije wil* » gaan richten tot de informele sector. Met alle risico's die daaraan verbonden zijn.

Een leidinggevende bij een organisatie uit de burgersamenleving heeft er tot slot op gewezen dat de creatie van bedrijven door mensen van buitenlandse afkomst, zij het in de informele of in de formele sector, kan leiden tot een « *communautarisering van de arbeidsmarkt* ». Heel wat Turkse bedrijven bijvoorbeeld nemen uitsluitend mensen in dienst van Turkse afkomst. V. Corluy¹⁰⁷ en een aantal geïnterviewde immigranten bevestigen dat sommige etnische groepen een betere positie op de arbeidsmarkt proberen te bekomen door een « *niche* » te creëren waarin ze dan uitsluitend mensen uit hun gemeenschap te werk stellen. Mensen uit dezelfde gemeenschap kunnen dus werk vinden dankzij hun sociaal netwerk. V. Corluy merkt op dat deze strategie als voordeel heeft dat ze de kansen op werk verhoogt, maar er tegelijk ook voor zorgt dat mensen zichzelf uitsluiten van de 'niet-gecommunautariseerde' arbeidsmarkt¹⁰⁸.

Demotivatie, berusting of het stoppen met zoeken naar een vaste betrekking, leidt er bij sommige jongeren met migratieachtergrond toe dat ze een eigen zaak proberen op te richten of aan de slag gaan als zelfstandige.

E. Terugplooiën op de gemeenschap en stadsbendes

Volgens A. Azzi brengt het interioriseren van discriminatie het risico met zich

107 Gesprek van 4 juni 2014

108 Gesprek van 4 juni 2014

mee dat « *de jongeren zich terugplooiën op hun eigen identiteit, omdat jongeren nu eenmaal een positieve identiteit zoeken en ze geen toegang meer hebben tot andere kanalen om die te bereiken* ». Ze kunnen zich op die manier « *vastrijden in een culturele subgroep* »¹⁰⁹ en/of in een stadsbende. Het risico dat die jongeren met drugs of bendes in aanraking komen werd ook aangehaald door een vertegenwoordiger van de Congolese gemeenschap. Hij hamert erop dat « *discriminatie de jongeren kapot maakt* ». Het risico om op zichzelf of op de gemeenschap terug te vallen werd ook vermeld door N. Perrin in zijn studie over het afhaken van jongeren met een migratieachtergrond in Wallonië.

Het wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat jongeren met een migratieachtergrond op verschillende manieren kunnen reageren wanneer ze met discriminatie worden geconfronteerd. Ze kunnen zich sterker gaan identificeren met hun eigen etnische groep zoals Martens en Dion aantonen. Ze kunnen teruggrijpen naar een subcultuur waarbinnen hun identiteit en zelfbeeld beschermd is tegen de negatieve gevolgen van sociaal geweld zoals racisme en discriminatie. En volgens W.E.J. Cross kunnen jongeren die aan racisme of discriminatie worden blootgesteld zelfs reageren door een « *tegengestelde* » of sterk verschillende identiteit aan te nemen. Die laat zich kenmerken door een uitgesproken identificatie met de gemeenschap waaruit ze afkomstig zijn. Ze verwerpen daarbij de waarden en normen die ze bestempelen als « *mainstream* »¹¹⁰.

Heel wat mensen uit de burgersamenleving en uit de socio-professionele integratie bevestigen dat sommige jongeren die discriminatie interioriseren zich uit de samenleving terugtrekken en hun eigen subgroep gaan vormen. De zogenaamde NEET-jongeren zijn daarvan een voorbeeld. Het gevaar van die subgroepen bestaat erin « *dat ze een foertmentaliteit uitstralen die andere jongeren meetrekt die in dezelfde spiraal zitten. Op die manier vergroten ze alleen de groep* ». De druk die van de groep uitgaat is vaak aanzienlijk. De enige regels komen van de eigen waarden, normen en hiërarchie waarover de groep beschikt. De jongeren in kwestie creëren op die manier een groep mensen die zich in dezelfde situatie bevinden. Het enige wat ze bezitten en wat hen een statuut verleent, zijn hun negatieve ervaringen. Dit soort milieus kunnen daarom gelinkt zijn aan drugs en criminaliteit.

Andere auteurs hebben evenwel onderstreept dat « *het terugplooiën op een identiteit of het zich sterker richten op de familie of de gemeenschap waaruit ze komen niet noodzakelijk gelijk is aan een terugplooiën op de gemeenschap (in het bijzonder geldt dat voor mensen van buitenlandse afkomst die moslim zijn). In hun geval vormen de familie of groep waartoe ze horen een van de enige stabiele en veilige plekken te midden van een samenleving die hen verwerpt en uitsluit* »¹¹¹. De oorspronkelijke gemeenschap vervult inderdaad vaak nuttige taken, zoals hulp verlenen bij het vinden van werk of een huis. Volgens A. Portes en M. Zhou zijn « *de hulpmiddelen die de etnische gemeenschappen bieden van cruciaal belang om de kansen op sociale mobiliteit te verbeteren* »¹¹². De versterkte band met de oorspronkelijke gemeenschap als reactie op het interioriseren van discriminatie kan dus zowel een positieve als een negatieve rol spelen.

109 Gesprek van 7 april 2014

110 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 43

111 Ibid., p. 51

112 Ibid., p. 52

Het interioriseren van discriminatie kan uitmonden in een soort terugplooiën op zijn eigen identiteit. De versterkte band met de oorspronkelijke gemeenschap als reactie op het interioriseren van discriminatie kan dus zowel een positieve als een negatieve rol spelen.

F. Vlucht vooruit en braindrain

Verscheidene personen met een migratieachtergrond hebben ons eveneens verteld dat meer en meer jongeren, van alle opleidingsniveaus, België verlaten. Ze trekken naar landen zoals Canada, waar men hen wel toegang verleent tot werk dat aansluit bij hun kwalificaties. « Door steeds weer discriminatie te moeten ondergaan, kiezen de sterksten voor de vlucht vooruit. Ze gaan elders hun geluk proberen. Heel veel mensen verlaten België. Men kan zelfs gerust van een ‘braindrain’ spreken ». Dit leidt er echter toe dat België talenten kwijtspeelt die het goed had kunnen gebruiken, zoals blijkt uit een onderzoek van november 2013 door Zynep Balci van de Universiteit Antwerpen over het vertrek van jonge Belgen naar Turkije.

Verscheidene vertegenwoordigers van de burgersamenleving en van de socio-professionele integratie merken op dat er ook sprake is van een « terugkeeremigratie ». Een aantal van de bevraagde immigranten vertelde ons dat ze van plan zijn om terug te keren naar het land waar ze vandaan komen. Zo vertelde iemand: « Na een lange vergeefse zoektocht naar werk, stond ik op het punt om terug te keren naar Turkije. Ik had zelfs al contact opgenomen met familieleden om me te helpen ». Recent onderzoek¹¹³ bevestigt het fenomeen van de terugkeeremigratie bij jonge Belgen van Turkse afkomst. Heel wat van die jongeren koesteren de wens om naar hun land van herkomst terug te keren. Onder meer als gevolg van de discriminatie die ze ondervinden op de arbeidsmarkt. De jongeren in kwestie zien voor hen in België weinig kansen en toekomstmogelijkheden weggelegd. Ze beslissen daarom (soms uit noodzaak) om elders hun geluk te beproeven.

Een toenemend aantal jonge werkzoekende immigranten verlaten België. En dat ongeacht hun opleidingsniveau. Ze trekken naar landen zoals Canada waar ze hopen om toegang te krijgen tot werk dat wel aansluit bij hun kwalificaties. Er is eveneens sprake van een fenomeen waarbij immigranten naar hun land van herkomst terugkeren. Dat is met name het geval bij jonge Belgen van Turkse afkomst.

113 BALCI, Z. and MICHIELSEN, J. (2013), De betovering van een thuisland: Dynamieken van terugkeeremigratie van tweede generatie Belgisch-Turkse jongeren (Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie)

III. ETNOSTRATIFICATIE

Zoals hierboven vermeld hebben onderzoekers de etnostratificatie van de Belgische arbeidsmarkt voor het eerst onder de aandacht gebracht bij het begin van de jaren zeventig. Ze omschreven het fenomeen als « *de afzondering van personen met een migratieachtergrond in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt* »¹¹⁴. « *Buitenlanders zijn vooral terug te vinden in [...] secundaire segmenten van de arbeidsmarkt. En zelfs binnen die secundaire segmenten bestaan er bepaalde banen die vooral door werknemers van buitenlandse afkomst worden uitgeoefend* »¹¹⁵. Onderzoeken die uitgevoerd werden in de drie gewesten « *geven aan dat de etnostratificatie van de arbeidsmarkt nog steeds actueel is. Met name voor de [Belgen van de] tweede en derde generatie* »¹¹⁶. Verscheidene onderzoeken, waaronder enkele die peilen naar het sociaal-economische klimaat, tonen ook aan dat « *de Turken, de Marokkanen en de Subsaharaanse Afrikanen bijzonder zwak staan op de Belgische arbeidsmarkt. En dat zowel met betrekking tot hun werkloosheidsgraad, als met betrekking tot de afzondering in bepaalde sectoren. Een fenomeen dat kenmerkend is voor hun professionele integratie* »¹¹⁷.

Heel wat geïnterviewden met een migratieachtergrond leggen de nadruk op het directe verband tussen discriminatie bij aanwerving en de etnostratificatie van de arbeidsmarkt, waarbij personen van buitenlandse afkomst worden weggeduwd in bepaalde sectoren. Tijdens ons gesprek legde A. Rea ons echter uit dat « *etnostratificatie geen uiting is van discriminatie en evenmin een bewijs ervan. De selectie kan aan verschillende oorzaken te wijten zijn, waaronder discriminatie. Maar daarom niet uitsluitend* ». Hoewel het uiterst moeilijk in te schatten en te becijferen is, hebben verscheidene deelnemers aan dit onderzoek laten uitschijnen dat er een correlatief verband bestaat tussen het interioriseren van discriminatie en de etnostratificatie van de Belgische arbeidsmarkt.

Een geïnterviewde uit de overheidssector beschrijft dat verband als « *een genormaliseerd psychisch integratieproces: bij een bank solliciteren haalt niets uit, maar bij Leefmilieu Brussel wel* ». De etnostratificatie van de arbeidsmarkt komt volgens hem voort uit de discriminatie en ze wordt nog versterkt door het interioriseren van de discriminatie. De jongeren passen zich aan het systeem aan waarin ze leven. Ze solliciteren in sectoren of bij bedrijven waar ze menen een kans te maken. Dit is overigens het geval voor alle werknemers zonder werk, niet alleen voor jongeren met een migratieachtergrond. Het is logisch dat men zich alleen kandidaat stelt voor werk waarvoor men denkt ook in aanmerking te komen. Of dat nu is wegens een gebrek aan competenties of beroepservaring of, zoals bij de jongeren die het voorwerp uitmaken van deze studie, omdat ze willen vermijden dat ze worden gediscrimineerd.

114 PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 33

115 MARTENS, A. cité dans PERRIN, N. et MARTINIELLO, M., op. cit., p. 33

116 Ibid., p. 35

117 Ibidem

Anderen menen daarentegen dat de etnostratificatie het interioriseren van discriminatie versterkt. En dan in het bijzonder de selectieve terugtrekking uit de arbeidsmarkt. Volgens de mensen die we hebben gesproken, zijn er verschillende factoren die dit verband verklaren: het gebrek aan rolmodellen in sommige sectoren, het negatieve imago dat bepaalde sectoren uitdragen en het zwakke sociale kapitaal van de jonge immigranten. Iemand uit de overheidssector legt uit dat *« veel jongeren zeggen dat ze niet in aanmerking komen voor een hele reeks jobs. Daarom gaan ze over tot een soort sociaal imitatiegedrag, waarbij ze gaan streven en zoeken naar hetzelfde werk dat hun ouders en grootouders hebben uitgeoefend »*. Wat de jongere in zijn omgeving hoort, is een weergave van het patroon in de arbeidsmarkt dat geen plaats laat voor bepaalde groepen in bepaalde banen. Het zorgt er ook voor dat de jongeren *« geen seconde nadenken om te gaan solliciteren in bepaalde sectoren [...] Voor hen is de deur dicht. Dus waarom er dan met je hoofd gaan tegenaan lopen »* ?

Een werkgever die verschillende werknemers van Afrikaanse afkomst in dienst heeft, zegt ons dat mensen bij hem kwamen solliciteren omdat ze over hem hadden horen vertellen in hun gemeenschap. Hij leidt daaruit af dat die efficiënte mond-tot-mondreclame eveneens in de andere richting werkt. Wat ertoe kan leiden dat sommige mensen niet naar bedrijven toestappen die zich veeleer gesloten opstellen voor mensen met hun profiel. Iemand uit de sector van de socio-professionele integratie legt uit hoe belangrijk het sociale netwerk van de jongeren is bij hun zoektocht naar werk. Jongeren die snel werk nodig hebben, hebben de neiging om zich tot de sectoren te richten waarin hun vrienden en familie werken. Omdat dat voor de hand ligt en omdat ze denken dat ze er gemakkelijker worden aangeworven. De professionele situatie van de mensen in hun netwerk gaat dus hun eigen keuzes en strategieën mee bepalen als ze naar werk zoeken.

Een medewerkster van een organisatie voor socio-professionele integratie vertelde dat heel wat van de immigranten die ze begeleiden hen uitsluitend vraagt naar opleidingen in bepaalde sectoren. Vrouwen vragen vaak naar opleidingen voor zorghulp, huishoudster of kinderverzorgster. Mannen kiezen dan weer voor industriële schoonmaak of een opleiding als klusjesman. En dat ondanks hun competenties en kwalificaties, die vaak hoger liggen dan wat voor het werk in kwestie wordt gevraagd. Volgens haar is het hun sociaal netwerk dat hen ervan heeft overtuigd dat het veel gemakkelijker is om op die manier werk te vinden dan te solliciteren voor een kaderfunctie of zich bijvoorbeeld te richten op de bankensector. Ze *« kennen zichzelf die rol toe »*. Wat soms nog wordt versterkt, zoals eerder vermeld, door sommige tewerkstellingsdiensten. De inspanningen van deze organisatie voor socio-professionele integratie *« om de mogelijkheden open te trekken »* worden echter bemoeilijkt omdat heel wat mensen snel werk nodig hebben. Een jonge Belg van Marokkaanse afkomst zegt dat hij de horeca en Net Brussel verkiest als hij werk zoekt, omdat hij weet dat *« mensen daar niet graag werken en ik dus meer kansen heb [...] je moet tenslotte realist blijven. Het zijn moeilijke uren en het is niet wat ik wil doen, maar ik moest snel iets vinden »*.

Hoewel erg moeilijk in te schatten en te becijferen, leggen verscheidene deelnemers aan deze studie een verband tussen het interioriseren van discriminatie en de etnostratificatie van de Belgische arbeidsmarkt.

De discriminatie die de omgeving van een jonge immigrant ondervindt, heeft een reële impact op de evolutie van zijn loopbaan en de opbouw van zijn sociaal netwerk.

IV. CONCLUSIE

We mogen niet vergeten dat sommige geïnterviewden niet wilden antwoorden op onze vraag wat de gevolgen zijn van het interioriseren van discriminatie voor de socio-professionele integratie van de jongeren. Ze geven op die manier aan dat discriminatie het echte probleem vormt. En dat die discriminatie enorme gevolgen heeft voor de loopbaan van de jongeren. Deze studie toont dat het interioriseren van discriminatie rechtstreeks voortvloeit uit discriminatie. De gevolgen van het interioriseren van discriminatie die hier worden aangehaald, zijn dus bij uitbreiding het gevolg van de discriminatie die jongeren met een migratieachtergrond hebben ondergaan. Het gaat er hier dus niet om de rol van discriminatie in dit proces af te zwakken. We willen die rol daarentegen beter begrijpen, om zo de discriminatie beter te kunnen bestrijden. Het interioriseren van discriminatie kan jongeren ertoe brengen om een soort hangmatgedrag te ontwikkelen of zichzelf obstakels op te leggen. Daardoor werpen ze bijkomende hindernissen op in hun zoektocht naar werk. Bij anderen kan het interioriseren ervoor zorgen dat ze extra inspanningen gaan doen om ongezien op te gaan in de Belgische samenleving. Vaak negeren ze daarbij hun identiteit of hun migratieachtergrond. Tegelijk dreigt ze mensen ook te duwen in de richting van uitsluiting, in plaats van naar integratie. En dat als gevolg van de berusting, het fatalisme en de demotivatie die jongeren aan de dag leggen wanneer ze discriminatie hebben geïnterioriseerd en daardoor niet langer naar werk zoeken. Ze kan er sommige mensen ook toe dwingen om zich vast te klampen aan banen waarvoor ze overgekwalificeerd zijn. Zij koesteren immers geen hoop om werk te vinden op hun niveau, wat ertoe kan leiden dat ze competenties verliezen en ervaring mislopen. Andere mogelijke gevolgen zijn dat jongeren bedrijven oprichten in de informele sector, zich aansluiten bij stadsbendes of uitwijken naar andere landen, in sommige gevallen naar het land waar zij of hun familie vandaan komen. Tot slot hebben we ook de correlatieve verbanden blootgelegd tussen de etnostratificatie van de arbeidsmarkt en het interioriseren van discriminatie. Iemand uit de overheidssector wees erop dat de overheid vijftien jaar geleden een plek was waar personen met een migratieachtergrond niet meteen solliciteerden. Verscheidene campagnes ter bevordering van diversiteit bij de overheid (en een grondige inspanning ter zake samen met de tewerkstellingsdiensten) hebben het imago van de sector helemaal veranderd. We stellen vandaag bij de overheid een stijging vast van het aantal kandidaten met een migratieachtergrond.

Koning Boudewijnstichting,
stichting van openbaar nut
Brederodestraat 21 1000 Brussel
info@kbs-frb.be
02-500 45 55
Giften op onze rekening
IBAN: BE10 0000 0000 0404
BIC: BPOTBEB1 zijn fiscaal aftrekbaar
vanaf 40 euro.

Koning Boudewijnstichting

Samen werken aan een betere samenleving

De Koning Boudewijnstichting is een onafhankelijke en pluralistische stichting die actief is op zowel lokaal, regionaal, federaal, Europees als internationaal niveau. We willen de maatschappij ten goede veranderen en investeren daarom in inspirerende projecten of individuen. In 2014 gaven de Koning Boudewijnstichting en de Fondsen die ze beheert 30 miljoen euro steun aan 270 individuen en 1.712 organisaties voor projecten rond armoede, gezondheid, ontwikkeling, maatschappelijk engagement, erfgoed,...

Verder organiseert de Stichting ook studiedagen, rondetafels en tentoonstellingen, deelt ervaringen en onderzoeksresultaten via (gratis) publicaties, gaat partnerschappen aan en stimuleert filantropie 'via' en niet 'voor' de Koning Boudewijnstichting. 2.122 personen in onze stuurgroepen, begeleidingscomités, bestuurscomités en onafhankelijke jury's, stellen hun expertise ter beschikking. Hun vrijwillige inzet zorgt voor kwalitatieve keuzes, onafhankelijkheid en pluralisme.

De Stichting werd opgericht in 1976, toen Koning Boudewijn 25 jaar koning was.

Dank aan de Nationale Loterij en aan alle schenkers voor hun gewaardeerde steun.

kbs-frb.be Abonneer u op onze e-news
Volg ons op Facebook | Twitter | YouTube | LinkedIn

PUB N°3373

«Zelfdiscriminatie»: een extra obstakel in de zoektocht
van jongeren met migratieachtergrond naar werk