

# Relations industrielles

## Industrial Relations



**Méthodes de formation pour les travailleurs âgés, Par R.-M. Belbin, Organisation de Coopération et de Développement économiques, Division des affaires sociales, Paris, 1965, 81 pages.**

Laurent Bélanger

Volume 21, numéro 2, 1966

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027681ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027681ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

---

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)  
1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

---

### Citer ce compte rendu

Bélanger, L. (1966). Compte rendu de [Méthodes de formation pour les travailleurs âgés, Par R.-M. Belbin, Organisation de Coopération et de Développement économiques, Division des affaires sociales, Paris, 1965, 81 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(2), 300–300.  
<https://doi.org/10.7202/027681ar>

## RECENSIONS BOOKS REVIEW

**Méthodes de formation pour les travailleurs âgés**, par R.-M. Belbin, Organisation de Coopération et de Développement économiques, Division des affaires sociales, Paris, 1965, 81 pages.

Au moment où l'on parle beaucoup d'éducation des adultes, on accorde peu d'attention au recyclage des travailleurs âgés. Je dirais même qu'un certain scepticisme règne à l'endroit d'une telle entreprise. Ce phénomène se traduit par une discrimination qui préside au recrutement et au choix des candidats qui se voient offrir des possibilités de formation. De plus, la croyance que la faculté d'apprendre et les capacités d'adaptation déclinent sous l'effet de l'âge ne fait qu'entretenir ce scepticisme.

Dans ce petit volume, Belbin présente d'une façon intégrée les résultats de recherches et expériences conduites depuis plusieurs décades dans le domaine de la formation des travailleurs âgés. De toutes ces études, il réussit à dégager des conclusions qui mettent en doute des idées préconçues sur ce sujet.

L'intelligence peut-être préservée par l'usage qu'en fait et peut même s'accroître avec l'âge. Une diminution de la faculté d'apprendre peut être attribuée à des facteurs physiques et psychologiques. « Les éléments dont on dispose laisseraient à penser que l'intelligence, et donc la faculté d'apprendre, demeurent intactes ou ne s'affaiblissent que très légèrement chez les individus très doués au départ et chez ceux qui continuent à les exercer de façon judicieuse. Lorsque ces facultés ont été inemployées pendant un certain temps, il semble qu'il soit possible de les ranimer en partie par des méthodes appropriées ». (pp. 33-34)

En ce qui concerne les expériences visant à former les travailleurs d'âge mur, l'auteur conclut que certains programmes ont aboutit à des succès complets. Par contre, d'autres ont été abandonnés parce que les candidats n'ont pu atteindre les normes établies.

Les méthodes utilisées dans une expérience de formation conditionnent, pour une bonne part, le succès ou l'échec. Les méthodes actives, celles qui permettent au stagiaire

de « trouver par lui-même », semblent donner de meilleurs résultats que l'enseignement didactique. Donc, il faut chercher à mettre au point des méthodes adaptées aux travailleurs âgés.

Je crois qu'une lecture attentive de cette brochure serait profitable à ceux qui s'intéressent à l'éducation des adultes.

**Laurent Bélanger**

**La main-d'œuvre rurale nationale — son adaptation à l'industrie**, G. Beijer, O.C.D.E., Paris, 1965, 130 pages.

Ce rapport sur l'adaptation des travailleurs ruraux à l'industrie est le troisième d'une série d'études consacrées à la mobilité de la main-d'œuvre d'origine rurale. Il rend compte des recherches effectuées par les spécialistes des sciences sociales dans le domaine des politiques et des mesures pratiques visant à adapter les migrants ruraux.

Après une brève introduction où l'auteur expose les pourquoi et comment des programmes d'adaptation le lecteur prend conscience des connaissances actuelles sur cette question d'adaptation particulière. En somme, on vise à supprimer les distances (géographiques, économiques, sociales et culturelles) entre les nouveaux arrivants et la population d'accueil, autant dans les relations de travail que dans les autres relations communautaires, en portant une attention spéciale à l'âge, l'état civil, la profession, la religion, les loisirs, etc., des migrants intéressés.

Vient ensuite, une série de mesures et de techniques particulières destinés à favoriser l'adaptation et à encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs à accepter les nouveaux arrivants pleinement. D'abord, il faut des statistiques suffisamment exactes concernant la structure démographique et l'évolution de la situation de l'emploi des communautés de départ et d'accueil. Ainsi, on fondera plus facilement les mesures individuelles et collectives d'adaptation sur les caractéristiques personnelles des migrants et de la population de la communauté d'accueil. Il faut que le