



SIETAR France Newsletter

Novembre 2012 Issue No.19



Le Mot du Bureau

De nouveau un mois bien rempli!

Chers membres et amis de SIETAR France,

Bonjour à tous!

Encore des événements remarquables en Novembre, avant le point d'orgue que constituent nos Rencontres de Sietar-France, le 1er décembre à Paris. Nous essayons de vous offrir une variété d'activités pour stimuler votre réflexion et élargir vos pratiques dans l'interculturel.

Sietar est un véritable réseau international : nous recevons une de nos consœurs de Sietar Nederlands, Ursula Brinkman, qui nous présentera son "Intercultural Readiness Check", outil d'évaluation et de formation pour les managers interculturels.

Ensuite, Benoît Théry, fort de sa longue expérience de conseil en RH sur tous les continents présentera son livre "Développer les RH à l'international". Il partagera avec nous sa vision d'une gestion de ressources humaines en entreprise qui prend en compte le contexte local, et en particulier culturel.

Au plaisir de vous y retrouver!



Barbara Mattison, présidente de SIETAR-France.

Bien cordialement
Barbara Mattison pour le bureau

Atelier SIETAR-France, 10 novembre, Paris

Intercultural Readiness Check : Developing Leadership Competencies in Diverse Teams

Teamwork is the most important form of organisational cooperation (Salas, Cooke, & Rosen, 2008). Today, teams are increasingly global virtual teams. These highly diverse teams run the risk of falling into subgroups, which makes them less effective and successful (Lau & Murnighan, 1998). Global organizations must therefore understand which competencies their team leaders need for managing these highly diverse teams, and how they can develop these competences.

The Intercultural Readiness Check assesses four vital intercultural competences: Intercultural Sensitivity, Intercultural Communication, Building Commitment, and Managing Uncertainty. The IRC competences help to identify the extent to which team leaders use two essential strategies for success: Appreciating team diversity and encouraging different perspectives (van Knippenberg, de Dreu, & Homan, 2004).

After outlining the core features of the IRC, we will show how we have helped team leaders to develop these competences through carefully designed exercises and facilitated interaction with other team members.

Dr. Ursula Brinkmann (Pays-Bas) est membre fondateur et l'une des directrices de Intercultural Business Improvement, un cabinet de consultants spécialisé dans le management interculturel en Europe.



Elle a guidé et initié plusieurs programmes de recherche sur les compétences interculturelles. Récemment, elle a géré la conception et l'administration du /des programme(s)d'intégration lors d'une fusion d'entreprises européennes majeures et publie régulièrement en recherche. Docteur Brinkmann a mis au point l'IRC (Intercultural Readiness Check) avec ses collègues d'IBI, et elle est d'ailleurs responsable des cursus IRC qualifiants à l'IBI. Elle est également membre du bureau de SIETAR, Pays Bas.

Les téléconférences de SIETAR-France: un rendez-vous mensuel!

Compte rendu de la dernière conférence et le programme pour celle du mois de novembre

Encore un grand merci à l'équipe virtuelle Corinne Mahaut et Rafik Letaief, qui ont présenté leurs recherches et leur expérience lors de notre téléconférence du 15 Octobre en répondant à la question :

«Quels sont les impacts du travail en équipe virtuelle sur la communication interculturelle ?»

Pour recevoir le plan détaillé de leur présentation, vous êtes invités, en tant que membre de SIETAR, à faire la demande auprès de Corinne Mahaut en lui contactant par email : cmahaut@transaptitudes.com

Le soir du 15 Octobre, vous étiez nombreux en ligne pour écouter tout d'abord Corinne Mahaut, consultante en management d'équipes multiculturelles qui a

expliqué ce que nous voulons dire par équipe virtuelle, les raisons pour lesquelles les équipes virtuelles sont de plus en plus nombreuses et le contexte ainsi que comment améliorer l'interactivité pour dépasser les challenges en travaillant en équipe virtuelle.

Puis Rafik Letaief, consultant en technologies de l'information et chef de projet en solutions informatiques a présenté comment comprendre le processus de travail des équipes virtuelles globales et nous a aidé à identifier les facteurs qui pourraient favoriser ou inhiber les performances des équipes virtuelles.

A part la recherche de réduire les coûts des projets, il y a les atouts comme un travail effectué 24/7 en profitant des horaires de décalages et les perspectives plus diverses qui ajoutent de la valeur. Corinne nous a proposé plusieurs définitions d'une équipe virtuelle avec celle-ci qui nous a semblé la plus parlante du «Grand dictionnaire terminologique du Québec» :

Une équipe virtuelle - également connu comme une équipe dispersée géographiquement (GDT, Québécois) - est un groupe de personnes qui travaillent à travers le temps, l'espace et les frontières organisationnelles avec des liens renforcés par la technologie de la communication. Elles ont des compétences complémentaires et se sont engagées à un objectif commun, de performance interdépendants, et de partage d'une approche du travail pour lequel il faut se tenir mutuellement responsable.

Les mots soulignés expliquent ce qui lie les membres d'une équipe virtuelle. Ensuite elle nous a présenté les formes diverses des interactivités entre les équipes, que ce soit les audioconférences ou les webinars où les aspects interculturels sont omniprésents: le langage à choisir, comment gérer l'incertitude et l'isolement (aspect relationnel), le rythme et la gestion du temps ainsi que les rôles et les statuts. Lorsqu'il s'agit des emails, nous sommes forcément dans l'interculturel avec le direct / explicite et l'indirect/ l'implicite. Parmi les codes culturels à prendre en considération, il y a le choix de qui sera en copie, quand devrait-on l'envoyer au lieu de téléphoner, la manière d'aborder le sujet et les inattendus linguistiques de Globish - une mélange d'anglais et d'autres langues mélangé avec le jargon de l'industrie. Avant tout, la compétence interculturelle à mettre en évidence est l'empathie - savoir se mettre à la place de l'autre avec toutes ses connaissances sur la complexité de la culture, c'est-à-dire de la personne, de l'entreprise, de la fonction, et de l'équipe.

Comment développer ces compétences et comment mettre en place les leviers managériaux ne sont pas si évident et bien au-delà d'une simple mais incontournable formation interculturelle.

Quand Rafik a pris la parole, il nous a présenté son étude sur Le projet Cross-Cultural Internet Project (CCIP). Avec peu de temps, il nous a quand même expliqué la collecte et l'analyse des données ainsi que les études de cas en entreprise de Capgemini et Lafarge. En expliquant certaines des problèmes qui ont créé une énorme perte de temps au début telle que la formation de l'équipe (la composition), le choix des outils technologique et le contexte de définitions des rôles et des tâches, Rafik nous a offerts quelques conseils à partager : Comment créer les échanges informelles autour d'un café si commun avec les équipes non-virtuelles ? Il faut les programmer quand il s'agit des équipes virtuelles : les pauses, les espaces intranet avec les photos et les moments de reconnaissances. Les encouragements peuvent être financière comme était le cas chez LaFarge pour celui qui offre les plus d'idées via un forum ou simplement une fête composé avec de la musique -une chanson favori de l'équipe, un poème ou une partage des expressions idiomatique intraduisible dans autres langues ? Cette dernière idée peut aider les anglophones à se rappeler que leurs co-équipiers participent en deuxième voire troisième langue.

Pour plus d'informations sur ce sujet, n'hésitez pas à écouter l'enregistrement en téléphonant au +331 8014 0695 code : 318442 puis le numéro 10

Marquez vos calendriers dès aujourd'hui : le lundi 19 Novembre à 19h00 CET - Paris quand Franck Scola, Docteur en Médecine diplômé de la Faculté de Marseille, diplômé de psychiatrie transculturelle (Université Paris 13), Médiateur interculturel certifié (Cultural Detective) et membre de l'Association Internationale d'Ethnopsychanalyse (AIEP) et du conseil d'administration de Sietar-France, nous présentera "Conditions d'épanouissant d'une éducation bilingue précoce".

"Naître bilingue" ou le devenir par l'école exige de la part des acteurs un effort soutenu et durable, car le bilinguisme précoce ne va pas de soi, il est le résultat de l'adhésion de la famille et de l'équipe éducative au projet. Divers paramètres du contexte familial, social et scolaire s'avèrent plus ou moins favorables à des

apprentissages linguistiques performants, en harmonie avec le développement psycho-affectif et identitaire de l'enfant. Le bilinguisme précoce, d'âge préscolaire, acquis avant 6 ans, suscite une recherche active dans diverses disciplines (biologie, sciences de l'éducation, linguistique, psychologie...). Parents, communauté éducative et professionnels de la petite enfance intéressés par le bilinguisme précoce se heurtent à la multiplicité des versions et à l'absence de consensus sur un certain nombre d'aspects (âge optimum, méthodes, avantages et inconvénients...).

Venez nous rejoindre pour écouter le Dr. Scola suivi par une discussion ouverte sur les problématiques liées à ce sujet et vos propres expériences ou questions.

Nous vous rappelons que ces téléconférences sont pour les membres francophones de SIETAR. Elles font partie de votre cotisation annuelle et sont organisées tous les troisièmes lundi du mois à 19H CET. Vous recevrez le numéro de FreeConference par email quelques jours avant la téléconférence avec un rappel du sujet du mois. Si vous ne pouvez pas y assister, les téléconférences sont enregistrées et accessibles par simple appel téléphonique gratuit. Si vous avez envie d'être présentateur ou de suggérer un sujet en particulier, n'hésitez pas à contacter Maureen Rabotin par email : mrabotin@gmail.com

Pour connaître la ligne téléphonique, veuillez contacter: Maureen Rabotin:

mrabotin@gmail.com

Maureen Rabotin

Rencontres Sietar-France, Samedi 1 Décembre

Actualités et Perspectives Interculturelles : Changer de regard sur le monde - Approfondir la compréhension des cultures - Se projeter dans l'avenir

SIETAR France vous invite à explorer de nouveaux thèmes liées à des problématiques du monde d'aujourd'hui en participant à cette journée de conférences-débats, de rencontres et d'ateliers d'approfondissement, qui déboucheront sur des groupes de travail continus en 2013.

Forte de son réseau international d'experts et de ses nombreuses manifestations, elle souhaite s'ouvrir largement aux professionnels et acteurs sensibles aux dimensions des cultures et des civilisations dans la mondialisation.

La rencontre est ouverte aux membres de SIETAR France et accessible à toute personne concernée par l'interculturel, la diversité culturelle et souhaitant rejoindre l'association, ou/et intéressée par les thématiques abordées.

Pour plus d'informations voir notre site : www.sietar-france.org

Pour participer :
Christine Longé
secretariat@sietar-france.org
+33 4 93 93 36 59

Pour tout question relative au contenu de la journée:

Linda Vignac 06 98 66 44 79
linda.vignac@orange.fr

Edouard Stacke 06 80 42 11 49
edouard.stacke@100ways.net

SIETAR-France Aborde des Questions de Santé

Repères Pour les Interculturalistes

Les professionnels de l'interculturel, quel que soit leur champ d'intervention et leur public, sont fréquemment conduits à considérer des questions d'ordre médico-social. En effet, la migration et/ou la rencontre des cultures impliquent bien des phénomènes psychique et physiques, documentés ou pas, mais au moins intuitivement admis. L'approche humaine est essentielle de la part des acteurs des secteurs public ou privé, des sciences, de l'économie, de l'industrie... car c'est avant tout avec de l'humain que se réalisent les projets internationaux, où certains de vous les épaulent dans vos missions de conseil et d'accompagnement.



Dans ces activités, on appréhende l'homme comme membre d'un groupe (familial, culturel ou national), certes à juste titre. Or il n'est pas seulement l'élément d'un ensemble, mais lui-même un ensemble d'éléments physiologiques (le corps), et mentaux (le conscient et l'inconscient).

Corps et esprit ne sont pas dissociables de la culture dans l'espèce humaine. Tout événement d'ordre culturel induit des processus somatiques ou psychologiques, muets ou ressentis, perçus positivement ou négativement, exprimés ou dissimulés.

Pour ne citer que l'exemple de l'expérience migratoire, le changement d'environnement engendre des manifestations constituant un stress dans sa signification médicale. Ce sont d'abord les effets des nouveaux stimuli (sonores, olfactifs, thermiques, gustatifs...), puis ceux associés à l'exposition à de nouveaux paramètres physiques, culturels, linguistiques et sociaux. S'y ajoutent des faits intrinsèques liés au changement de statut (celui d'étranger, d'allophone, de conjoint-suiveur...), mais c'est dans l'interaction interpersonnelle ainsi qu'entre individu et environnement que se trouvent les facteurs aggravants ou les solutions. Toutes les situations de confrontations interculturelles autres que la migration sont susceptibles d'actionner pareillement certains de ces mécanismes influant sur le bien-être physique, psychique et social. Ainsi, du besoin au recours, de la difficulté à l'adaptation, de l'offre à la demande, du risque à sa prévention, de l'incident à sa réparation... la médiation experte des interculturalistes peut agir de façon préventive et régulatrice.

La grande spécificité des problématiques médico-sociales en situation migratoires et transculturelles requiert des compétences significatives chez les professionnels impliqués : de santé, des ressources humaines, du management, de l'action sociale... Le déni et la négligence de ces questions, le défaut d'anticipation, ou l'improvisation ont trop souvent sévi, occasionnant des souffrances ou des échecs au niveau de l'individu et du groupe.

Heureusement, les exigences de notre actualité ont suscité une prise de conscience, dans le monde globalisé aux migrations multiples. Autrefois limitées à de rares équipes médicales spécialisées, les dispositifs de consultations médicales transculturelles se généralisent, faisant intervenir médecins psychiatres et cliniciens, psychologues, traducteurs, médiateurs interculturelles, ethnologues, anthropologues, assistants sociaux...

Le savoir issu de ces expériences encore récentes de mutualisation des compétences, est utile à la professionnalisation dans les domaines de la gestion de la diversité culturelle, du management en contexte multiculturel, ou encore dans l'accueil et l'accompagnement de familles de professionnels migrants.

Le SIETAR participera à cette vulgarisation et vous convie aux événements qui lui sont consacrés dans son nouveau programme portant sur :

- L'influence de l'expatriation sur la santé physique, psychique et sociale
- Le recours aux soins en situation migratoire
- La relation patient/soignant en contexte transculturel
- La vulnérabilité du conjoint de professionnel expatrié
- La petite enfance multilingue

- L'impact de l'expatriation sur la vie de couple, la vie scolaire et la vie professionnelle

Si ces sujets vous intéressent, nous vous donnons rendez-vous le 1er décembre aux rencontres du SIETAR où j'aurai le plaisir d'animer une conférence intitulée « Aspects médico-sociaux en situations migratoires et transculturelles : nécessité d'une spécialisation des médecins et d'une implication des RH »


N'hésitez pas à demander à l'avance que soit traitée une question particulière.

Nous espérons vous y rencontrer nombreux.

Franck Scola

Manager à l'international: Brésil

Paris, le 3 octobre

Conférence-débat organisé par 100 Ways Lab en collaboration avec SIETAR-France et le Master "Management Interculturel" de Paris Dauphine.  **100WAYS LAB**

La soirée organisée par 100 Ways, Sietar-France et le Mastère de Management Interculturel de Paris-Dauphine, a rassemblé différentes perspectives sur le Brésil dans une table ronde passionnante sur le management interculturel.

Virginie Drummond, spécialiste du Brésil, qui intervient à l'Ecole de Management de Lyon, de retour en France après un séjour dans son pays natal, a fait une présentation très vivante du « géant endormi » qu'est le Brésil : son réveil, ses défis actuels et ses richesses.

Pierrick Sanne, Directeur chez PSA, longuement expatrié au Brésil, a partagé sa vision du Brésil, les spécificités brésiliennes, et surtout ce qui fait qu'un manager devient un manager « interculturel ».

Michel Sauquet, auteur de « L'Intelligence de l'Autre », a présenté avec humour son approche de l'interculturel et de la communication interculturelle.

Ensuite Jean François Chanlat et Philippe Pierre, qui co-dirigent le Mastère de Management Interculturel sont intervenus, en mettant en perspective le management interculturel. Nous sommes passés d'une vision centrée sur le manager expatrié, puis à la perspective de l'impatrié. Ensuite sont apparues les questions liées la coopération et la confiance dans les équipes internationales et à distance. Nous entrons maintenant dans une nouvelle phase où ce sont les pays BRIC qui deviennent actionnaires et les entreprises occidentales les filiales : un défi à l'ethnocentrisme qui est sous-jacent à beaucoup de nos modèles et pratiques en management interculturel.

Le débat s'est enclenché autour de ce nouveau profil du manager, aux identités multiples et complexes. Cette conférence-débat était une belle occasion de rencontre entre professionnels de l'interculturel, managers interculturels et le monde universitaire. Nous entendons reproduire des événements de ce genre !

Je ne peux pas ne pas être sensible à une remarque de Michel Sauquet. Il a remercié Sietar-France pour sa bibliothèque, qui l'a aidé à mettre le pied à l'étrier sur les concepts et théories de l'interculturel, dans un lieu qui rassemblait les meilleures ressources sur l'interculturel à Paris.

Barbara Mattison

Cultural Detective

Facilitation Certification Workshop

October 11-14, Mandelieu, France.



The facilitator's perspective.

"First of all as far as I can tell the program went very well. The six participants were all senior interculturalists in my estimation a very mature group. This and the small numbers allowed us to go very much into depth with the learning process. While we were hoping for a nice contingent from the South of France, in fact our participants came from Japan, Africa, Switzerland, Finland and the West Coast of the USA."

George Simons



What the participants had to say:

"More than just talking about cultural diversity and cultural values and theories about how to bridge differences, CD provides practical tools and experiential training that facilitate genuine learning. CD translates theory into applicable knowledge."

"The Residence in Mandelieu/la Napoule was a perfect setting for an intensive, focused program with great benefit for positive team building. Excellent food too!"

Nancy

"George's experience and skills make him a great facilitator. He really understands how to maximize participants' experience as well and get the most out of adult learners."

Tammie

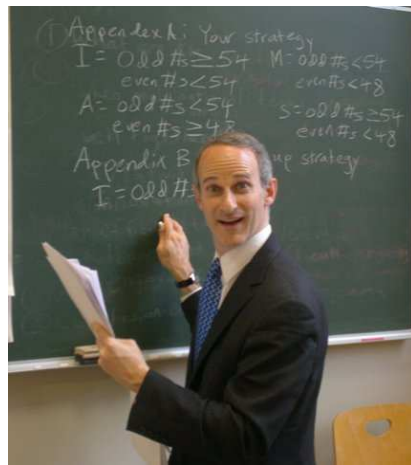
Acculturation Strategies: The X-Factor in Building Positive Intercultural Relations at Work

Lille, le 20 octobre, animé par Adam Komisarof

"The workshop by Adam proved to be a stimulating and challenging look at a too-often overlooked factor (the X factor!) in the field of intercultural relations. The day allowed us to look at theory and practice and also reflect on our own personal acculturation strategies. As all the participants were long-term expatriates or people who had experience of living abroad for significant periods, the link between theory, practice and personal experience was interesting and

gave rise to a number of "aha! moments."

Grant



"This workshop was Intellectually challenging and well-documented, I got new insights on a topic that seems so common to us. Une parfaite osmose entre théorie et pratique, ambiance conviviale. Thanks to all and to Adam in particular for this great day chez les Ch'tis. "

Vincent

"I'd like to say a big thank you for a very enjoyable and instructive day. It was great to spend time with old friends and also get to meet some new people. So well done organisers and hosts, thanks Adam for a great workshop."

Jackie



"I also enjoyed this very informative workshop, good balance of theory and practical examples shared by Adam, interactions and friendly atmosphere were important elements too. Looking forward to meeting you again."

Irène

Nous Avons Choisi Pour Vous

Un Peu de Lecture

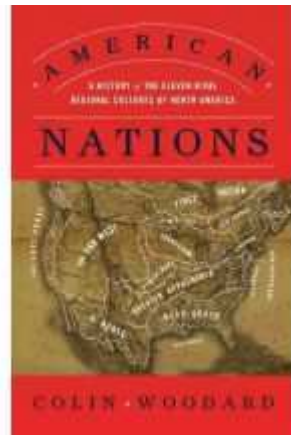
Woodard, Colin, American Nations: A History of the Eleven Rival Regional Cultures of North America

Viking Books (2011) ISBN-10: 0670022969, ISBN-13: 978-0670022960

Reviewed by Dr. George Simons at diversophy.com

Given that North Americans by and large have been quite a migratory lot, is it

possible that the author could label what we would normally and vaguely identify as "regional differences" as "nations" with powerful and distinct identities? Colin Woodard, historian and journalist would have us believe that even today the North American continent embraces eleven of these, which he describes as "rival regional cultures" that beg serious attention, if we are to understand and deal with North American politics, economics, and above all social values. Woodard would have us believe that "one nation indivisible" is a myth created and sustained to cover our incompatibilities and deter our further fragmentation.



Though I did not identify it as such at the time, my migration from Ohio to be educated in a Maryland highschool and later to take up a Fellowship to earn my doctorate in California in the mid-1970s involved substantial amounts of what we describe today as culture shock. Caught in the midst of what Woodard in retrospect calls "culture wars" I was mostly just humored by the bumper stickers worn on cars from the Pacific Northwest that read, "Don't Californicate Oregon," and "Water in Oregon is pasteurized: it flows through pasture after pasture,"--the aim was to deter the surge of unbridled urban expansion and development into pristine, "wide-open spaces."

Perhaps the key distinction here is that, according to the author, nations are what have culture; states try to create them. He reminds us that the dynamic of artificial boundaries, "bringing states into existence" are a result of colonization or political gerrymandering, and not necessarily coherent or coterminous with the cultures of the people enclosed by them. While most of us are familiar with this concept from analyses of the discord in sub-Saharan Africa, where European colonial powers carved up and negotiated political boundaries with little or no sense of the peoples, both sedentary and migratory living across them, we have not thought much about how the concept may apply elsewhere. Some are beginning to recognize in the bloodshed of revolution and in the turmoil of the Arab Spring, that this is the case as well in what we call the "Middle East." Woodard would extend this as well to the colonization of the North American continent with the eventual establishment of the United "States," where the cultural blocs he describes as "nations" thrive across boundaries, despite how politically and geographically fixed they appear on maps.

For the reader's reference I list here Woodard's eleven "American Nations," (along with his mapping of them), each with a couple of identifying cultural descriptions. I leave it to the reader of the book to enter into the complexity of the cultures, their development and their geographical reach, along with their alliances and their enmities that are detailed in the book itself:

1. First Nation: indigenous peoples, today reclaiming sovereignty and influence.
2. New France: liberal, earthy, egalitarian, including a nation in waiting (Quebec).
3. Yankeedom: once religious, now secular Puritan moralism, in pursuit of the greater good. Communitarian but authoritarian, feudal, and declining, but by migration extending its cultural influence over the northern Midwest and the Left Coast.
4. New Netherland: A global commercial trading society, tolerant, pragmatic and creative. Dutch in many ways, despite declining numbers of those of actual Dutch origin
5. Tidewater: historically influential aristocratic gentry, declining influence due to its geographical isolation to the mid-Atlantic coast and the size and strength of its neighbors' cultures.
6. Deep South: British colonial origins in Caribbean slave plantations, polarized on racial lines, frustrated nation state, bellicose, currently struggling to maintain

recently acquired political ascendancy.

7. Greater Appalachia: Scots-Irish roots, warrior ethic, seeking above all individual liberty, culturally insouciant, often impoverished, rural.

8. The Midlands: Germanic, government skeptical, trying to mind its own business, passive and sometimes pacifist, includes the core of English-speaking Canada, as well as a swath across the center of what we commonly call "the Midwest."

9. El Norte: Hispanic, divided by a militarized border, growing, a potential reconquista.

10. The Far West: developed, colonized, and exploited by the seaboard nations, big business and federal controls.

11. The Left Coast: Related to Yankeedom in values, at war with a libertarian-corporate agenda of the Far West and the values of the Deep South.

The critical question which the book raises and which the interculturalist must ask, is: Does the cultural discourse, values and behaviors of these "nations" actually persist and acculturate the constant flow of newcomers from the other "nations" as well as from abroad, given the mobility of Americans and the constant stream of immigration? If so, how, and to what degree? What are the dynamics of hybridity? What is stable within them and what has shifted over time? How is the culture of each shaped and perpetuated? The author cites ample evidence in mental and behavior patterns that persist and, despite the ingrafting of substantial immigration and mobility, still bear fruit from their founders' cultural roots. We are reminded that these cultures are alive and well to the degree that they consistently and currently steer the efforts of politicians to get elected on both the local and national tickets and are inevitable predictors of legislative positioning on many national issues. They can also be traced linguistically by the present day distribution of accents and speech patterns.

Part One of American Nations is called "Origins" and addresses the period from 1590 to 1769. These opening chapters are dedicated to describing the detailed history of the founding of the first eight of these nations. It is briefly interrupted by a chapter describing "The Colonies First Revolt," which took place against the policies of King James in the 1680's, roughly a century before the wars for independence from Britain and from each other, commonly lumped together as the "Revolutionary War" were set in motion.

Part Two tells the story of "Unlikely Allies, 1770 to 1815." By the beginning of this period, each of the eight eastern nations had formed substantial cultural roots, derived from class, ethnicity, common experience and regional interests. The period is marked, according to Woodard not by one, but six "revolutionary wars," between the nations as well as against their British overlords, and the attempts to found workable alliances despite stark culturally rooted divisions in both loyalist and independence minded camps. The shaky alliance, while it laid the basis for confederation and then union, was threatened repeatedly by secession from the very beginning and in fact consolidated the national identities in the not so "United" States. Independence did not necessarily equate with coherent democracy, sometimes explicitly rejected by the cultural discourse of certain nations and, where not, often eliminated on a practical level by wealth, class and disenfranchisement. The existence of democracy is still being fought over along these traditional lines.

Part Three is entitled, "Wars for the West," and traces the period 1816 to 1877. The first four chapters document the westward spread of Yankeedom, Midlanders, Greater Appalachia and the Deep South and the conflicts that occurred in the movements and cultural rub of the westward migrants with each other which often meant conflict not only of manners but verbally and physically bellicose behavior. This also, inevitably, meant the cultural and military conquest as well as genocide perpetrated on the native peoples whose lands were being appropriated.

Part Four, "Culture Wars: 1878 to 2010," begins with a history of the founding of the Far West, a more detailed description of the wars for the West that concluded the previous part. The story begins with mineral booms ends with industrial exploitation of the terrain and its inhabitants, at first the railroads in cahoots with the federal government, offering worthless farmland to settlers, then the mining conglomerates and other big business. The resultant deep resentment of the federal government is now exploited by both the cartels and the politics of the Deep South.

A chapter on "Immigration and Identity" follows, in which the author starts to answer many of the questions the reader may have about if and how these cultural "nations" sustain their original values and acculturate newcomers to them. In the author's own words, "Immigrants didn't alter 'American culture,' they

altered America's respective regional cultures", actually accentuating the differences among them. Accustomed as we are to looking at US diversity through the lens of hyphenated American groups in terms of their origins, we are not used to looking at their settlement patterns according to region and density in the influences that had on their acculturation in the various American "nations" where they settled. Immigrants did not become "Americans," because, according to the author, "It is fruitless to search for the characteristics of an "American" identity because each nation has its own notion of what being American should mean.

Religion is the topic of the next chapter, "God and Missions," helps to explain the great divide found in today's polarized religious climate, providing historical perspective on the secularization of Puritan communitarian ideals and the fundamentalist orientation of the Dixie bloc, exploding in the culture wars of the 1960's and persisting to this day Its influence on both the domestic and international policies as well as the search for individual identity.

The final two chapters of the book provide copious examples of how the nations and their alliances continue to influence contemporary politics, foreign policy, and the endless propensity to go to war. The epilogue discusses possibilities for the future or non-future of the union. This wrap-up is persuasive about how the influence of the archetypal cultures that shaped the earliest nations of America continues within and beyond the borders of the contemporary United States.

Frankly, I could not lay the book down, not only because I'm somewhat of a history buff, a discipline of which I find all too rarely utilized in intercultural work, but because it literally made me reflect on who I am, adding a dimension unfamiliar to the sense of diversity that I have lived out to this point. History can both explain how we got to where we are and substantiate who we are. US Americans often seem to be engaged in a search for self-esteem in order to build an identity frustrated by the very individualistic denial of the substance of diverse identities. In other words, "identity crisis" describes a vicious cultural circle. We wonder how neighbors and even family members can become so different from each other, trying to avoid stereotypes while experiencing rock solid differing perspectives, beliefs and values.

American Nations provides a perspective that led me to hear me repeatedly saying to myself, "Yes, of course! That's it. That's why." It helped me understand how and when I connected to and disconnected from others in the US context. We live and work in a time when cultural diversity has been promoted to the point where its significance is called into question on both practical and moral grounds, and in particular where the influence of culture is pooh-pooed despite clearly identifiable strains of cultural discourse in the pooh-pooers. There are many ways of picturing US demographics, e.g., urban and rural, red and blue States, diversity of ethnic origins, etc. Woodard's perspective helps us bring a lot of these together and helps us make better sense of them.

George Simons

Qui sommes nous: Un réseau international

La Société pour l'Education, la Formation et la Recherche Interculturelles (SIETAR) est une Association professionnelle internationale dont le but est de promouvoir et de faciliter l'expansion des connaissances et compétences dans le domaine de la communication internationale et interculturelle.

SIETAR International compte actuellement plus de 3000 membres dans 60 pays, regroupés en réseaux informels, ou en SIETAR locaux, nationaux ou régionaux institutionnalisés (comme, en Europe, SIETAR-Europa, SIETAR-Deutschland, SIETAR-UK, SIETAR-Nederland, SIETAR-France).

Les réseaux SIETAR sont unis par un même souci de qualité, de compétence et de professionnalisme, en abordant les problèmes complexes de la communication interculturelle. Ils constituent une O.N.G. (Organisation non gouvernementale). SIETAR-France est :

- reconnue par l'ONU, associée au Département d'Information Publique et représentée au Conseil Economique et Social des Nations Unies, à New-York;
- reconnue par l'UNESCO, à Paris;
- dotée du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe, à Strasbourg.

Adhésion 2012

N'oubliez pas de renouveler votre cotisation à l'association ou de payer si vous adhérez pour la première fois à notre association. Vous trouverez toutes les informations relatives à l'adhésion sur notre site web:

http://www.sietar-france.org/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=29&Itemid=62

L'adhésion à SIETAR France donne droit à des **tarifs préférentiels** sur les ateliers de formation du samedi et la priorité sur les inscriptions, et aussi à des **réductions** sur les diverses journées de formation, **l'accès libre à notre Bibliothèque** de l'Interculturel à Paris, des **conditions d'accès privilégiés** aux activités de SIETAR France (ex.dîner débat) et aux conférences et congrès de SIETAR partout dans le monde .Nous vous rapellons que nos réunions sont ouvertes à toutes et à tous, mais que seuls les membres à jour de leurs cotisations ont le droit de voter.

Pour toute question, une adresse: secretariat@sietar-france.org