

## Applications mezzo et Spirale dynamique intégrale

Elles ont lieu au sein d'organisations. Ici on pourra analyser les systèmes de valeur prédominants dans l'entreprise elle-même, dans des services, des équipes ou des structures de travail. Le résultat est un profil sous forme de carte des niveaux d'existence qui met en évidence la répartition et la relative dominance des systèmes de valeur respectifs. Les conflits qui se jouent souvent entre l'organigramme hiérarchique et les équipes formées temporairement et allouées à un projet dans l'industrie automobile par exemple, peuvent être décrits dans le langage SDi comme le heurt entre les systèmes bleu et orange. Ceux-ci expriment différentes perceptions et opinions quant au style de travail, au mode de communication et de prise de décision. Les uns sont perçus comme focalisés sur les détails, minutieux, lents, et très respectueux des règles et des positions hiérarchiques - les autres comme arrogants, manipulateurs, versatiles et centrés sur le succès de leur équipe aux dépens de l'unité complète. Le fait de mettre en lumière que les conflits sont d'origine mémétique en rapport avec des systèmes de valeur différents, et que ceux-ci ont chacun des atouts et des potentiels nécessaires et complémentaires, permet de mettre en place des stratégies basées sur la synergie.