L'acculturation : une symbiose possible entre Broadcast et IT ?

Novembre 2026

Alexandre **Bouton**

Table des matières

Mots clés

Acculturation ; transformation ; stratégie d'entreprise ; employabilité ; convergence

Faut-il devenir expert informatique ? **5**

Quand l'expertise devient une dépendance **6**

Apprendre à travailler autrement pour réduire les risques 8

La résistance au changement : des doutes légitimes 9

Quelle stratégie pour l'acculturation ? **10**

Les types d'acculturation 10

La symbiose ne s'improvise pas 11

Acculturer, oui. Mais pour quel résultat ? 14

L'acculturation, c'est aussi une démarche personnelle 15

Quelques pistes plus techniques 17

De la compétence à la certification 18

Demain matin, par quoi je commence ? 19

Conclusion **20**

Sources et webographie **21**

L'arrivée des technologies informatiques dans l'industrie broadcast[1] et plus largement les industries audiovisuelles ne date pas d'hier. Néanmoins, depuis une dizaine d'années et sur plusieurs fronts, le domaine de l'Internet Technologie[2] (IT) se fait quasi-omniprésent dans nos métiers. Virtualisation, transport temps réel, cloud et plus récemment intelligence artificielle ont fait leur entrée par la grande porte et semblent être la seule alternative possible pour maintenir les industries audiovisuelles dans un modèle compétitif, à un moment où les financements se font de plus en plus rares et les profils aux compétences transverses peinent à arriver. Plus que cela, les anciennes méthodes de travail ne sont pas toujours applicables aux nouveaux outils, ce qui nous pousse à repenser l'organisation de nos entreprises.

Le socle de connaissances IT au sein des industries audiovisuelles repose aujourd'hui sur un nombre restreint d'experts. Les équipes doivent souvent y avoir recours et peinent à devenir autonomes. S'ajoutent à cela des difficultés de communication entre les équipes audiovisuelles et les équipes IT ainsi que la compression des coûts. Ces facteurs de risques nous mettent dans une situation délicate. Le but de ce document est d'aborder la piste de l'acculturation comme réponse à ces risques.

Nous commencerons par comprendre pourquoi nous sommes aujourd'hui dépendants des experts puis nous détaillerons les outils à disposition de l'entreprise et des individus pour gagner en autonomie, maintenir la compétitivité de nos industries et l'employabilité des collaborateurs qui les composent.

Problématique : dans le contexte de la convergence IT/broadcast, comment donner aux collaborateurs les moyens d'être autonomes et comment rendre les équipes moins dépendantes aux ressources d'expertises externes ?

Cette problématique est d'autant plus marquée pour les petites structures, qui doivent se concentrer sur les problèmes du quotidien et n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour gérer au mieux les transitions. Ce document les guide aussi en leur donnant des outils accessibles à tous.

[1] Par « industrie broadcast », on entend l'industrie liée à la production et la diffusion de flux sur les canaux de la télévision linéaire et non linéaire.
[2] Par « Internet Technologie », on entend les industries informatiques et réseau.

Faut-il devenir expert informatique ?

Réponse courte : pas forcément ! Nous sommes en pleine convergence. L'industrie audiovisuelle de demain sera certainement un métissage des industries audiovisuelles traditionnelles et des industries de l'IT. La question à se poser est donc : quelles sont les valeurs qui nous tiennent à coeur et que nous ne voulons pas perdre ?

Au sujet de l'industrie broadcast, nous fêtons cette année les 100 ans de la télévision (inventée en 1926 par John Logie Baird) ! Durant ce siècle d'existence, nous avons forgé un savoir-faire unique : celui des belles images et du beau son.

Ce qui a changé, c'est avant tout les modes de consommation. Cette modification rapide entraîne de nouveaux besoins auxquels les infrastructures traditionnelles (le « tous les serveurs à la maison », le transport SDI, etc...) ne savent plus systématiquement répondre. La solution que le marché a trouvée pour pallier ce fossé est la convergence entre les mondes de l'audiovisuel et de l'IT. Seulement, les philosophies de travail et les enjeux ne sont pas nécessairement les mêmes entre différentes industries. Toute la difficulté réside dans la mise en place d'une véritable **symbiose**.

La convergence broadcast/IT est une réponse au changement de modes de consommation.

Il ne faut donc pas voir l'arrivée de l'IT comme un frein, mais plutôt comme un tremplin. C'est l'occasion de transposer le savoir-faire, emmagasiné depuis un siècle de télé et plusieurs dizaines d'années de spectacle vivant à une industrie nouvelle.

En maintenant nos niveaux de compétences audiovisuelles et notre compétitivité, nous conservons ce que nous avons appris à faire depuis tout ce temps : produire des programmes riches de qualité et de sens.

Plus encore, l'héritage de notre patrimoine culturel et opérationnel constitue une force. Les fondations de l'industrie broadcast ne doivent pas être fragilisées par un changement technologique, aussi révolutionnaire soit-il. Les défis posés par la production audiovisuelle doivent être transposés en solutions techniques adaptées à nos prérequis et nos valeurs.

Quand l'expertise devient une dépendance

Le recours à l'expertise n'est pas un problème en soi. Toute transition technologique doit faire appel à des experts. Le problème survient lorsque leur présence est toujours nécessaire pour maintenir une nouvelle plateforme en état de marche. Cette dépendance s'explique de plusieurs manières.

Les équipes comportent un trop petit nombre de personnes hautement compétentes en IT

Il existe un indicateur important concernant la circulation des informations, la résilience des compétences et la transmission des savoirs dans une équipe. Les Anglo-Saxons ont baptisé cet indicateur le bus factor[3]. Il correspond au nombre de personnes clés et indispensables, sans lesquelles un projet ou une équipe ne peut pas fonctionner correctement.

Nous pourrions prendre l'exemple d'un projet de refonte d'une régie de production au format ST-2110. Au sein de l'équipe projet, s'il n'existe qu'une seule et unique personne détenant les compétences d'expertise en transmission audio et vidéo temps réel, c'est un risque[4]. Si cette personne quitte subitement le projet, celui-ci est en péril. Le bus factor est alors de 1. Si l'on prend l'exemple d'un fonctionnement en binômes d'experts, le bus factor est de 2.

Il est préférable d'augmenter le nombre de personnes expertes ou hautement compétentes dans un projet d'ampleur ou une équipe. Néanmoins, les tailles d'équipes ne permettent pas toujours d'augmenter le bus factor, surtout dans les petites entreprises. Heureusement, de nombreux autres leviers existent et nous allons en parler.

[3] Traduit mot à mot de ses créateurs, le concept un peu cocasse du bus factor est le suivant : « Dans votre équipe projet, combien de personnes clés peuvent se faire renverser par un bus avant que votre projet ne doive être annulé par manque de personnel ? »

[4] Ce risque est d'autant plus accentué lorsque la plateforme passe en production et que les équipes de support tardent à être formées.

Les connaissances et les compétences sont bien souvent silotées

Beaucoup d'entreprises fonctionnent encore avec des départements broadcast et IT décorrélés, dont la synergie dépend trop souvent de facteurs subjectifs et arbitraires (communication entre les services, problème de gouvernance, bonne conduite des procédures, ...). Ce fonctionnement n'est plus souhaitable dans le contexte de convergence. En effet, les étapes introduites par la communication entre ces silos peuvent être source de frictions ou d'erreurs. De plus, l'absence de fluidité et de communication entre ces différents viviers de savoir rend l'émergence de profils transverses compliquée, alors que nous en avons besoin.

Les programmes scolaires ne sont pas forcément adaptés

Attention : il n'est nullement question de critiquer le système éducatif.
De nombreux recruteur.ses constatent que les profils fraîchement sortis d'écoles audiovisuelles ne sont pas toujours au fait des dernières solutions du marché, et c'est bien normal. La vitesse à laquelle évolue la technologie n'est pas la vitesse d'évolution des programmes scolaires.

Les programmes scolaires ont toujours eu un léger retard sur la technologie et pour plusieurs raisons :

- Equiper une école coûte cher

- Les professeurs n'ont pas toujours le temps de se former aux dernières technologies du marché

- Il est nécessaire d'attendre une certaine maturation technologique avant de modifier un programme scolaire professionnalisant.

- Certains cursus, dans leur format actuel, ne mettent pas assez l'accent sur les travaux pratiques

Néanmoins, les recruteur.ses constatent un creusement de ce décalage depuis quelques années. Certains coordinateurs d'équipes parlent également d'une phase de onbording et de mise à niveau nécessaire dès la sortie d'étude.

Apprendre à travailler autrement pour réduire les risques

Ces différents freins constituent un risque pour nos industries. Il nous est nécessaire de comprendre les enjeux et les défis posés par la convergence. Pour cela, on pourrait penser à la formation. C'est un très bon point de départ, mais ce n'est pas suffisant. Il est nécessaire de s'imprégner de la culture IT si nous voulons l'exploiter à son plein potentiel. Autrement dit, la seule adaptation des outils et la formation ponctuelle des équipes ne suffit pas. Il faut changer de méthode de travail mais aussi de culture. C'est là qu'intervient **l'acculturation**.

C'est parce que les paradigmes du broadcast traditionnel et de l'IT ne sont pas les mêmes qu'il est nécessaire de s'acculturer.

On peut définir l'acculturation comme un processus par lequel une personne ou un groupe d'individus adoptent, totalement ou partiellement, des éléments **culturels**, mais aussi des **valeurs** et des **pratiques** d'un autre groupe d'individus[5].

Quelques exemples de divergence entre les cultures IT et Broadcast :

- L'IT est plus rigoureux sur les process, au prix d'une complexité plus importante et, parfois, au détriment du temps de réponse aux incidents

- Les notions de sécurité sont nativement présentes en IT[6]

- La notion d'antenne est absente du monde IT, mais la notion de continuité de service est commune

- Les pratiques du Maintien en Conditions Opérationnelles (MCO) sont différentes (priorisations, gestion et suivi des incidents sous forme de tickets, etc...)

Il ne s'agit donc pas uniquement d'apprendre l'utilisation de « nouvelles » technologies, mais bien de développer une **stratégie d'acculturation** dans le but de faire gagner aux collaborateurs de l'**autonomie** sur les nouvelles technologies. De fait, l'acculturation mène à une **remise en question**.

[5] Ce phénomène a été théorisé à partir du XIXe siècle dans le domaine de la sociologie, en observant les mouvements de population et l'adaptation d'un groupe d'individus intégrant subitement un groupe culturellement différent.
[6] On entend par « sécurité » la cybersécurité. La sécurité est bien présente dans le broadcast : sécurisation des process, des équipements, etc... mais la culture de la cybersécurité est nettement moins ancrée dans nos métiers.

La résistance au changement : des doutes légitimes

La résistance au changement est un sujet au coeur de nos bouleversements technologiques. Plutôt que la formation ponctuelle, l'acculturation permet de **réduire la résistance au changement**. En organisant l'acculturation, les équipes se sentent davantage accompagnées et soutenues. La montée en compétence est également plus homogène et progressive.

Néanmoins, présenter la résistance au changement comme une méconnaissance des nouvelles technologies est trop réducteur. Les doutes et les réticences des équipes sont légitimes et doivent être entendus. Dans le cas de la convergence entre les mondes IT et broadcast, cette résistance peut avoir de nombreuses causes racines :

- Des doutes sur l'efficacité et les délais de réponse aux incidents
- Un questionnement sur la modification des méthodes de travail
- La réduction ou l'agrandissement des périmètres
- La crainte de dépendance à des couches logicielles non maîtrisées, à des constructeurs ou à tout élément hors du périmètre d'action
- L'impression de devoir tout réapprendre

De plus, la résistance au changement n'est pas uniquement l'apanage des équipes broadcast. Les équipes IT y sont également sujettes. Ces dernières années, il n'a malheureusement pas été rare que les équipes broadcast soient considérées comme « illégitimes » à demander des ressources réseau spécifiques pour la construction des plateformes ST-2110. Il est nécessaire d'entendre également les craintes et les enjeux des équipes IT, notamment en matière de responsabilité (et d'ownership).

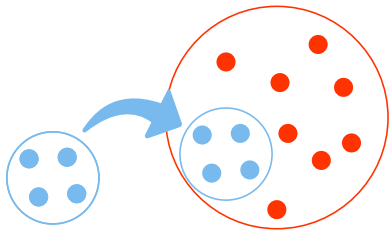
Rappelons-nous que nous visons la mise en place d'une synergie et d'une symbiose entre les équipes. Le broadcast doit aussi transmettre une partie de sa culture et de ses valeurs à l'IT.

Quelle stratégie pour l'acculturation ?

Les types d'acculturation

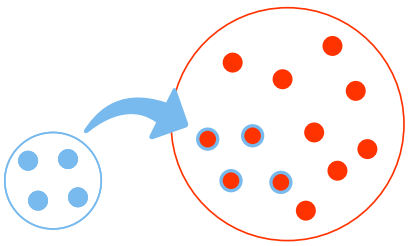
La ségrégation :

les individus du groupe intégrant pénètrent le groupe intégré sans parvenir à s'imprégner de la culture.



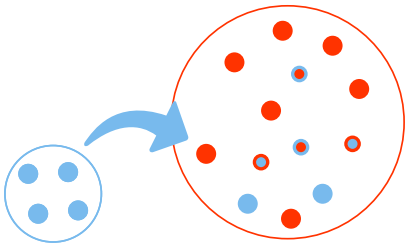
L'assimilation

le groupe d'individus intégrants parvient à pénétrer le groupe intégré. Les individus intégrants prennent la culture du groupe intégré, tout en conservant certaines différences.



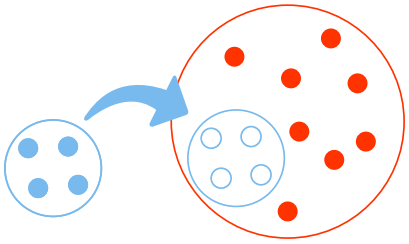
L'intégration

le groupe d'individus intégrant parvient à pénétrer le groupe intégré. Certains des individus intégrants perdent toute ou partie de leur culture d'origine. Cette culture d'origine peut également influencer une partie du groupe intégré.



La marginalisation

le groupe intégrant ne parvient pas à pénétrer le groupe intégré.



Transposons ces cas de figure à nos transitions :

- Le cas 1 représente une résistance au changement importante (des équipes sont contraintes d'utiliser des outils IT mais refusent de changer de méthodes de travail)

- Le cas 2 correspond à la mise en place d'une synergie entre les équipes broadcast et les équipes IT, avec des bénéfices dans les deux sens

- Le cas 3 correspond à la mise en place d'une équipe transverse au sein de laquelle on retrouve des profils broadcast

- Le cas 4 correspond à un refus total de transition

La transition vers les états 2 et 3 est souhaitable. Il faut préférer une acculturation planifiée, contrôlée et progressive. Elle est d'autant plus bénéfique que les deux groupes apprennent l'un de l'autre. Autrement dit, le meilleur des cas est celui où le broadcast s'acculture et où cette acculturation transmet certaines valeurs et méthodes de travail à l'IT.

La symbiose ne s'improvise pas

La gouvernance et la gestion du changement ne doivent surtout pas être laissées au hasard. Pour être efficace, une acculturation doit être pilotée. La symbiose entre les équipes du broadcast et de l'IT devient aujourd'hui essentielle. Il convient alors de redéfinir en profondeur[7] :

- Les périmètres d'action

- Le partage des responsabilités

- La montée en compétence des équipes

- Les matrices d'escalade

- La réponse aux incidents et les procédures de contournement/résolution

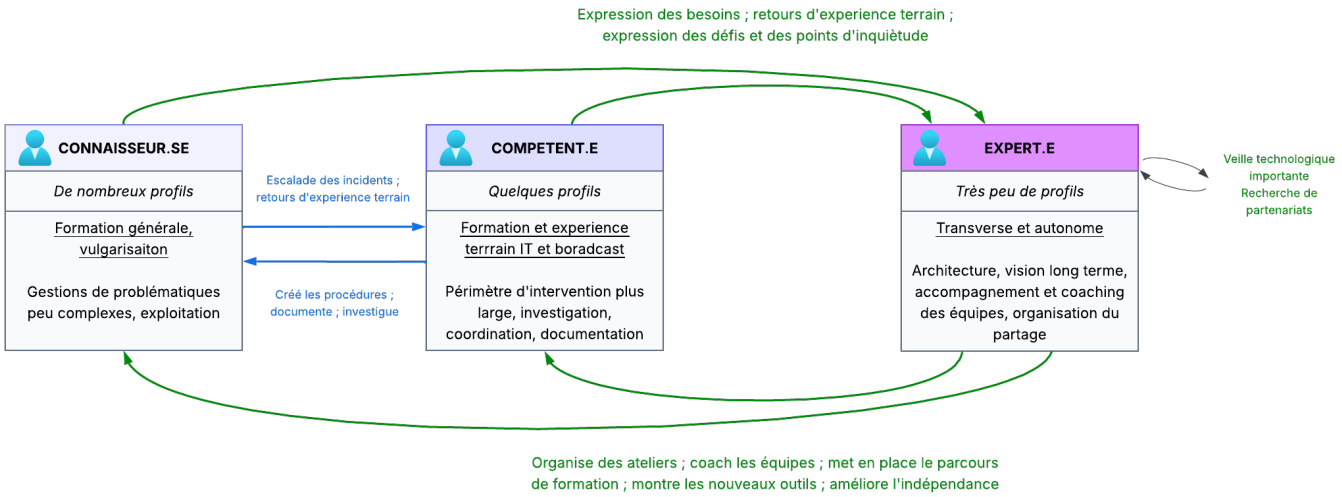
- Etc...

[7] Il peut être nécessaire de former une task-force, composée d'acteurs des deux groupes, pour organiser et piloter cette symbiose.

De plus, la suppression des silos peut entraîner la mise en place d'un **socle commun de connaissances** broadcast et IT, ce qui est souhaitable pour tous. En effet, les équipes IT ont aussi besoin de comprendre nos exigences. A nous de les intégrer dans nos process.

La mise en place d'une stratégie d'acculturation fiable passe nécessairement par une transmission et un ruissellement des connaissances. Plusieurs leviers peuvent alors intervenir, notamment par la mise en place de différents profils de collaborateurs au sein de l'entreprise.

Définir des profils d'utilisateurs acculturés



La mise en place de différents profils de collaborateurs peut aider à structurer l'acculturation. On peut distinguer trois profils :

Connaisseur.se : des profils qui connaissent les normes dans leur ensemble et qui savent exploiter des technologies IP. Ils peuvent aussi être capables d'apporter de l'aide sur des problématiques simples.

Compétent.e : des profils expérimentés sur les problématiques liées à l'acculturation et la convergence. Ils savent investiguer en profondeur et documenter.

Expert.e : profils hautement compétents et autonomes, qui guident les équipes vers une meilleure autonomie à travers la production de documents de formation et l'animation de l'acculturation. Par leur rôle, ils définissent également l'architecture des plateformes et la stratégie au long terme.

Dans cette dynamique, l'expert n'est plus seulement « celui qui sait tout ». Il permet à l'équipe de devenir davantage autonome. Cela a deux effets :

- L'augmentation du bus factor : plus de personnes maîtrisent les sujets critiques.
- La réduction de la dépendance aux experts externes.

Remarque : pour de petites structures, le nombre de collaborateurs ne permet pas forcément la mise en place de tels modèles. Il faut alors raisonner à échelle individuelle et mettre en place une acculturation personnalisée. L'objectif reste cependant d'augmenter le bus factor. Même dans une équipe composée de deux personnes, le travail en binôme (BF = 2) est toujours préférable à une expertise unique (BF = 1). Si le bus factor est inextensible, il est alors d'autant plus important de documenter et d'avoir recours à une ressource externe récurrente.

L'acculturation passe donc nécessairement par une phase d'accompagnement et de formation. En effet, la formation entre collaborateur ainsi que la formation personnelle sont de bons atouts, mais elles ne remplacent pas la formation en centre. La formation en centre, c'est également la possibilité de poser des questions à un formateur expérimenté, d'échanger avec d'autres entreprises, de consacrer du temps à l'exploration de nouvelles pratiques et de faire émerger de nouvelles idées. C'est également la possibilité de mesurer l'acculturation, à travers des formations certifiantes.

Plusieurs organismes de formation proposent un cursus complet conçu pour les différents profils évoqués ci-dessus. C'est notamment le cas du centre Aski-da Formation, qui propose 6 formations IT & Broadcast[8].

Plus que la formation, l'expérimentation

La mise en place d'un laboratoire en mode « bac à sable » est un élément qui pousse les collaborateurs à tester, démontrer et innover. Outre ses fonctions classiques de plateforme de test, le laboratoire devient un terrain de jeu, où chacun peut expérimenter et prendre en main les outils IT. Avec un laboratoire suffisamment dimensionné, on pourrait même imaginer la mise en place de plugfest, de hackaton ou d'autres évènements ludiques.

Néanmoins, les ressources d'une entreprise ne lui permettent pas toujours de mettre en place un laboratoire. Des pistes sont à creuser avec la **mise en place d'outils open-source** ou de **partenariats** entre entreprises ou avec les constructeurs.



[8] Lien vers le catalogue à retrouver dans la webographie

Acculturer, oui. Mais pour quel résultat ?

La définition d'objectifs clairs, atteignables et mesurables permet de contrôler le temps, les ressources et de s'assurer du retour sur investissement des moyens mis en jeu.

Un exemple d'objectif : 100% des techniciens savent lire et interpréter un fichier au format SDP dans un contexte de production ST-2110 d'ici 6 mois

- Clarté de l'objectif : Lecture et interprétation d'un fichier SDP
- Une cible identifiée : 100% des techniciens
- Un délai raisonnable : 6 mois
- Des mesures simples : un test, un QCM, ...

Bien évidemment, la connaissance théorique seule ne témoigne pas de l'efficacité opérationnelle des équipes et il est nécessaire d'étendre les tests à des situations concrètes et plus complexes.

De ces objectifs découlent naturellement les Key Performance Indicators (KPI) mais aussi la stratégie à mettre en place pour assurer une bonne acculturation :

- Désignation d'un ou plusieurs profils Compétent/Expert
- Mise en place d'un syllabus de formations spécifiques
- Allocation d'un temps de documentation, de formation et d'évaluation pour les équipes
- Organisation du retour d'expérience, mise en pratique

L'acculturation, c'est aussi une démarche personnelle

Nous n'avons jamais disposé d'autant d'outils gratuits pour nous former. Utilisons-les !

Si l'on considère désormais les individus au sein des équipes. L'acculturation permet de maintenir l'employabilité de chacun. A ce titre, il est nécessaire de s'interroger sur le cadre de sa propre acculturation.

Un des avantages que présente le paradigme IT est l'open-source. Il existe beaucoup de protocoles et d'applications dont la documentation est exhaustive.

En tant qu'individu, il est assez simple d'introduire des méthodes d'acculturation personnelles dans son quotidien. Par exemple :

Faire partie d'une véritable communauté

L'individu peut aujourd'hui faire partie d'une communauté et échanger avec de nombreux acteurs du marché. Certains organismes de normalisation (la SMPTE notamment) proposent une adhésion permettant d'accéder à un ensemble de formations, mais aussi à de nombreuses autres ressources.

La SMPTE organise également des bootcamps autour de la norme ST-2110, l'occasion de monter en compétence de manière importante sur cette norme. L'EBU met l'accent sur la nécessité d'une bonne anticipation de la transition à travers des masterclass sur la transition IP en live.

Apprendre en jouant

A l'aide de logiciels comme Anki ou Kahoot, il est possible de trouver gratuitement ou de créer des fiches de révision. Ce genre de logiciel/plateforme permet de créer des questions et de les faire défiler sous forme de quizz. Le partage des fiches ou des quiz est également possible.

D'autres plateformes proposent des parcours de formation sous forme de jeu. On parle alors de Game Learning (rappelez-vous d'Adibou… s'en était !). Ainsi, il est possible de développer de nouvelles compétences en jouant à un jeu vidéo. Par exemple, AWS propose de nombreuses formations sous forme de jeu type Role-Play Game (RPG) sous le nom « AWS Cloud Quest ».

Sur les notions de cybersécurité, des ressources existent également : sites web destinés à être hackés ou encore défis de prompt injection sur IA générative conçue à des fins éducatives[9].

La veille technologique

La mise en place d'une veille technologique passe par plusieurs éléments : la présence aux grands salons de son industrie, la consultation et la recherche d'articles ou de documentation, des tests ou des démonstrations. Cette veille est à intégrer dans le quotidien.

L'IA comme accélérateur d'apprentissage

Aujourd'hui, il est possible de s'aider de l'intelligence artificielle pour apprendre, questionner et synthétiser de longs documents. L'intégration de l'IA sur les problématiques d'acculturation peut nous aider à structurer nos stratégies collectives et personnelles[10].

Ces outils donnent une bonne base de travail pour qui veut étoffer sa culture IT, mais des applications similaires traitant du monde broadcast ou de la convergence manquent. Ce sujet mériterait d'être creusé à travers le développement d'applications de formation spécifiques à nos métiers.

Enfin, ces éléments demandent évidemment un investissement personnel. Comme pour l'étude d'un instrument de musique, il vaut mieux privilégier une pratique régulière et courte à une pratique ponctuelle et plus longue. 5 minutes de révision ou de lecture par jour, c'est déjà ça ! A chacun de trouver son rythme et de placer le curseur.

---

[9] Liens disponibles en webographie

[10] Attention : bien que très efficace, l'IA n'est pas parfaite, surtout sur des sujets d'expertise. Il est nécessaire de garder un esprit critique et de vérifier les compétences acquises à l'aide d'une IA. Cela peut aussi passer par la consultation d'un expert.

Quelques pistes pratiques...

Les ressources techniques disponibles sur Internet sont nombreuses. On peut notamment citer :

Les documents **Request For Comment (RFC), mais aussi ceux de la VSF, la SMPTE, l'EBU et l'AMWA**
Produites par l'Internet Engineering Task Force (IETF), les RFC constituent les documentations des protocoles réseau standards. Depuis quelques années, la SMPTE publie également ses normes gratuitement sur son site.

Le site **Cisco Networking Academy** ainsi que les White Papers et Guides de configuration présents sur le site de Cisco.

Les formations **AWS Cloud Quest** ou le site de **TechLingo** permettent un apprentissage sous forme de jeu. D'autres plateformes comme **Lakera** proposent des jeux de hacking d'IA (sous forme de prompt injection, par exemple)

De la compétence à la certification

L'accréditation est le moyen de démontrer une partie de son acculturation, vérifier ses compétences mais aussi maintenir son employabilité.

Il existe des accréditations gratuites :

- Accréditations Netgear AV pour 2110 et IPMX
- Accréditations DANTE
- Accréditations AWS

Des accréditations payantes peuvent être financées par l'employeur, par le CPF ou par d'autres moyens :

- Les certifications Cisco (CCNA, CCNP, ...) ou Arista
- Les certifications des constructeurs broadcast sur les technologies de transmission IP.
- Le bootcamp SMPTE sur la production IP (prévoir plusieurs semaines, très dense mais très enrichissant)

Demain matin, par quoi je commence ?

Avec autant de pistes de réflexions, on peut se retrouver submergé et ne pas savoir où commencer son acculturation. Bonne nouvelle : si vous lisez cet article et que vous êtes arrivé jusqu'ici, c'est qu'elle est déjà commencée !

Evaluer rapidement les niveaux d'acculturation et de risque de mon équipe ou mon entreprise

1. Calculez votre bus factor ! S'il est proche de 1, il y a peut-être un intérêt à l'augmenter !

2. La première étape vous aura permis d'identifier des profils déjà acculturés. Demandez à ces personnes si elles souhaitent intervenir dans la stratégie d'acculturation de votre équipe ou de votre entreprise

3. De nombreux documents aidant à l'acculturation existent certainement déjà chez vous (guides, best practice, onboarding, ...). Listez et analysez vos données ! (Des outils IA peuvent vous aider)

Maintenir sa veille technologique grâce aux salons Tech Show Paris et AWS Summit Paris

Tech Show : Il s'agit du salon français de l'IT. Parc des expositions, porte de Versailles. Généralement une ou deux semaines après le Satis.

AWS Summit : C'est le plus gros salon français du Cloud. Palais des Congrès à Paris, généralement début avril.

Mais également les salons et événements de nos industries : **Le SATIS, les soirées CST, l'IP Day, ...**

Consulter les parties « Normative References » des documentations des nouvelles normes broadcast (ST-2110, IPMX, MXL)

Ces parties recensent les protocoles réseau sur lesquels s'appuient ces normes. La documentation de la plupart de ces protocoles est gratuite. Cela peut vous permettre de dresser un plan d'action et d'évaluer le niveau de connaissance de vos équipes. Gardez en tête que c'est la combinaison des moyens d'apprentissage qui permet une acculturation efficace.

Conclusion

Il est assez peu probable que nous puissions échapper à la convergence entre l'audiovisuel et l'IT. Ce bouleversement majeur doit être vu comme un moyen de mélanger nos cultures, nos valeurs et nos méthodes afin de fonctionner en symbiose plutôt qu'en compétition.

Cette acculturation passe aussi bien par une posture d'entreprise que par un investissement personnel.

> Du côté de l'entreprise, une réflexion est nécessaire sur la stratégie d'acculturation et l'accompagnement des équipes. Cela demande une définition claire des objectifs et des KPI, pour permettre de capitaliser sur un retour sur investissement intangible (typiquement, la fidélisation des employés).

> Du côté personnel, de nombreuses ressources sont à disposition sur Internet pour s'auto-former et se documenter. L'acculturation passe également par une veille technologique, opérable sur Internet ou dans des salons. L'EBU, la SMPTE et la département broadcast de la CST sont des ressources à consulter.

De l'acculturation autour de la convergence doit résulter **la construction d'un modèle de production compétitif**, aux **coûts maîtrisés** et gouverné selon **les exigences liées à la production audiovisuelle**. Dès lors, cette acculturation devient **motrice d'innovation** et **d'amélioration continue**.

Enfin, cette acculturation profite à l'entreprise, puisqu'elle permet de recentrer les moyens humains là où ils ont une forte valeur ajoutée et fidéliser les employés, mais elle profite également à l'individu à travers une montée en compétence, une meilleure compréhension des nouveaux environnements et une employabilité pérenne.

Sources et webographie

Masterclass sur la transition IP Live de l'EBU : https://academy.ebu.ch/by-request-courses/preparing-your-move-to-live-ip-production

Bootcamp SMPTE : https://www.smpte.org/boot-camp-january-2027

Individual membership de la SMPTE : https://www.smpte.org/individual-membership

Live IP Software Unit de l'EBU : https://tech.ebu.ch/list

Video Service Forum : https://vsf.tv/

Advanced Media Workflow Association : https://www.amwa.tv/

Wiki de l'acculturation : https://fr.wikipedia.org/wiki/Acculturation

Wiki du Bus factor : https://en.wikipedia.org/wiki/Bus_factor

Une étude sur l'analyse du bus factor des projets GitHub les plus populaires : https://peerj.com/preprints/1233/*

Les erreurs possibles lors de l'acculturation dans une entreprise : https://www.youtube.com/watch?v=eZwRfBcffJw

Netgear academy : https://academy.netgear.com/

Cisco CCNA : https://www.cisco.com/site/us/en/learn/training-certifications/certifications/enterprise/ccna/index.html

Formations et certifications Juniper : https://www.juniper.net/fr/fr/training.html

RFC Editor (consultation des RFC) : https://www.rfc-editor.org/

Une (parmi les autres) plateforme d'apprentissage en mode jeu : TechLingo - Learn AI, Cloud & Tech Skills One Game at a Time

AWS Cloud Quest : https://skillbuilder.aws/category/style/game-based-learning

Jeux de hacking d'IA : https://play.lakera.ai/agent-breaker

Libre NMS, NMS open source : https://www.librenms.org/

Grafana, supervision implémentable gratuitement avec limitations : https://grafana.com/

Catalogue Aski-da formation, pour des formations IT & Broadcast pour tous vos profils de collaborateurs : https://formation.askida.fr/formation/

Département broadcast de la CST : https://cst.fr/departement-broadcast/

Note de l'auteur :

J'ai également effectué plusieurs interviews de chefs d'équipes supports ou de formateurs ayant joué des rôles dans la transition IP de leur entreprise ou de leurs clients.

Je suis également allé à la rencontre de professeurs, d'étudiants et de profils juniors fraîchement sortis d'études concernant la partie traitant des écoles.