juriconnexion

# Les professionnels de l'information juridique : du capital informationnel à l'intelligence juridique

## PARTIE 1

### Panorama 2026 et perspectives de transformation

Le Groupe Métiers
juriconnexion

# Sommaire


Sommaire 2

Emilie Gille, Présidente de Juriconnexion 3

Note méthodologique 4

La profession en 5 chiffres clés 5

PARTIE 1 — PHOTOGRAPHIE 2026 DU MÉTIER : ANALYSE DES RÉSULTATS 7

1.1 Profil des répondants 7

1.2 Fonctions et compétences 10

1.3 Outils et transformation numérique 15

1.4 Conditions d'exercice 16

1.5 Perspectives et évolutions souhaitées 20

Synthèse analytique — Tableau de bord 2026 21

PARTIE 2 — PROPOSITIONS CONCRÈTES POUR FAIRE ÉVOLUER LE MÉTIER 22

2.1 Redéfinir le nom du métier 22

2.2 Structurer un parcours de formation et de certification 24

2.3 Renouveler l’image du métier 32

2.4 Piloter l'élargissement du périmètre des compétences vers l'IA 37

2.5 De nouveaux territoires ? 40

PARTIE 3 — ARGUMENTS CLÉS EN MAIN POUR VALORISER LA FONCTION AUPRÈS DES DÉCIDEURS 43

Conclusion 47

Glossaire 50

Bibliographie 52

***Editorial***

*La création du groupe Métiers en 2025 est née d'une intuition – celle d'un changement en cours pour nos métiers. Il serait un peu rapide de conclure que l'intelligence artificielle est seule à l'origine de ces changements. Si l'IA est porteuse d'enjeux, de défis et d'opportunités – il nous semble que les modifications du métier sont plus profondes encore – image, glissement des fonctions, pyramide des âges, charge de travail, implication dans les projets. C'est dans ce contexte que nous avons initié cette enquête à laquelle vous avez été nombreux à répondre. Nous vous en remercions. Juriconnexion fêtera ses 40 ans en 2028, un âge honorable et dont nous sommes fiers. C'est aussi un âge qui oblige. C'est la raison pour laquelle nous nous impliquons pour valoriser nos métiers, vous faire des propositions concrètes et vous fournir, nous l'espérons, des leviers pour affirmer votre place dans ces nouvelles configurations. Cette enquête ainsi que ce livre blanc documentent ce que sont, ce que font et ce qu'apportent les professionnels de l'information juridique — des profils qualifiés, polyvalents et discrets, porteurs de compétences critiques à l'ère de l'intelligence artificielle. Nos métiers se sont construits à l'intersection de la culture juridique et de la culture documentaire. Ce caractère hybride par nature nous a toujours permis de nous adapter aux évolutions. Est-ce que l'intelligence artificielle est une étape de plus dans ce processus?*

Emilie Gille, Présidente de Juriconnexion

## Note méthodologique

*L'enquête a été administrée en ligne via Google Forms, du 19 mai au 24 juin 2026, auprès de 118 répondants professionnels de l'information juridique, et diffusée via les réseaux Juriconnexion et de ses partenaires, principalement via LinkedIn. Les pourcentages sont calculés sur la base effective des répondants à chaque question, et non systématiquement sur 118 ; la base est indiquée pour chaque résultat. Le questionnaire comportait 44 questions.*

# La profession en 5 chiffres clés

Avant d'entrer dans le détail de l'enquête, cinq chiffres résument à eux seuls les grandes tendances qui structurent la profession en 2026, telles qu'elles ressortent des 118 réponses collectées.

**68 %**

**utilisent déjà l'IA générative régulièrement**

L'intelligence artificielle générative s'est déjà imposée dans la pratique d'une large majorité de professionnels en moins de deux ans.

- 51 % utilisent en complément une IA juridique spécialisée (Harvey, Legora, Lexis Protégé…).
- 86 % citent la transformation numérique / IA comme premier défi de leur fonction.

**85 %**

**des professionnels ont plus de 40 ans**

La pyramide des âges de la profession est inversée, posant un défi majeur de transmission des savoirs et d'attractivité auprès des jeunes diplômés.

- 44 % ont entre 50 et 60 ans.
- Seuls 15 % de l'échantillon ont moins de 40 ans.

**50 %**

**des services ne comptent que 1 à 2 personnes**

L'atomisation des équipes fragilise l'organisation et isole des professionnels déjà confrontés à des difficultés de recrutement.

- 48 % des répondants signalent une difficulté de recrutement (hors NSP)
- 25 % constatent une baisse des effectifs de leur service (hors NSP)

**79 %**

**n'ont pas connu d'évolution de poste récente**

L'absence de progression est une réalité tangible pour la majorité des professionnels, dans un contexte où la reconnaissance du métier reste largement à construire.

- 48 % seulement estiment que leur métier est pleinement reconnu dans leur structure.
- 42 % le jugent seulement partiellement reconnu, et 9 % pas du tout.

**63 %**

**n’ont suivi aucune formation continue depuis 3 ans**

Ce déficit de formation continue est d’autant plus préoccupant qu’il coïncide avec l’irruption de l’IA générative et des outils juridiques augmentés dans la pratique professionnelle.

- Seuls 30 % jugent les formations continues actuelles adaptées à leurs besoins.
- 54 % ne se prononcent pas, révélant une méconnaissance de l’offre existante.

# PARTIE 1 — PHOTOGRAPHIE 2026 DU MÉTIER : ANALYSE DES RÉSULTATS

## 1.1 Profil des répondants

**77 %**
de femmes

**68 %**
plus de 15 ans d'expérience

**~50 %**
travaillent seuls ou en binôme

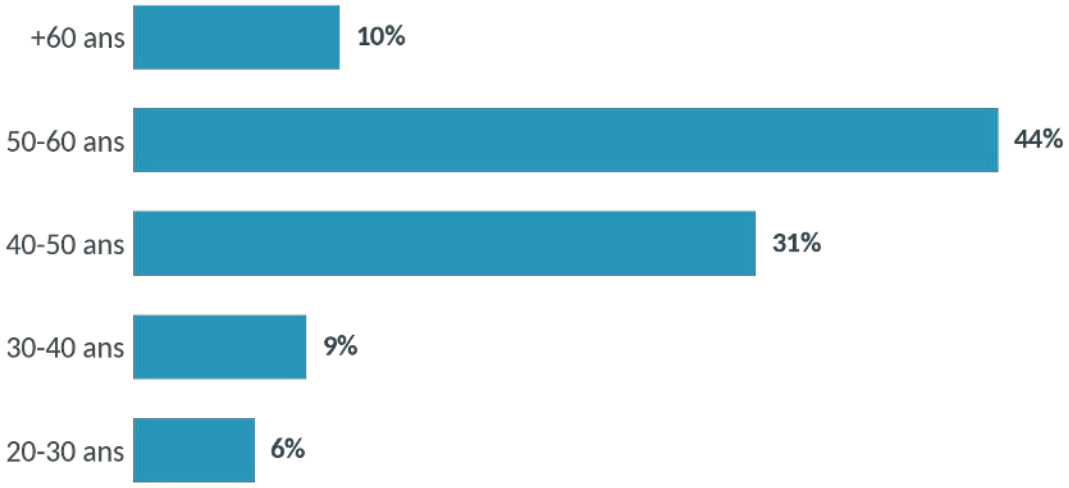
**44 %**
en cabinet d'avocats

### Genre et pyramide des âges : une profession féminine et expérimentée

*L'enquête confirme une profession à dominante féminine et expérimentée. 77 % des répondants sont des femmes, 23 % des hommes et 1 % des personnes non binaires (base : n = 115).*

La pyramide des âges révèle une population professionnelle mature : *6 % des répondants ont entre 20 et 30 ans, 9 % entre 30 et 40 ans*[1]*, 31 % entre 40 et 50 ans, 44 % entre 50 et 60 ans et 10 % plus de 60 ans.* Autrement dit, **85 % des répondants ont 40 ans ou plus**, et **54 % ont 50 ans ou plus**.

Cette séniorité se confirme sur l'axe de l'ancienneté professionnelle : *5 % ont entre 1 et 3 ans d'expérience, 8 % entre 4 et 7 ans, 20 % entre 8 et 15 ans, 30 % entre 15 et 25 ans, 33 % entre 25 et 35 ans et 5 % plus de 35 ans. 68 % des répondants ont plus de 15 ans d'expérience.*




[1] Point de vigilance : notre sondage a rencontré un souci car la catégorie 30-40 ans a été absente au début du sondage. Le chiffre de 9% ne correspond sans doute pas tout à fait à la réalité

**Atout : des professionnels experts**

**Enjeu : valoriser et rendre visible une profession majoritairement féminine, notamment dans les politiques de rémunération, de carrière et de reconnaissance.**

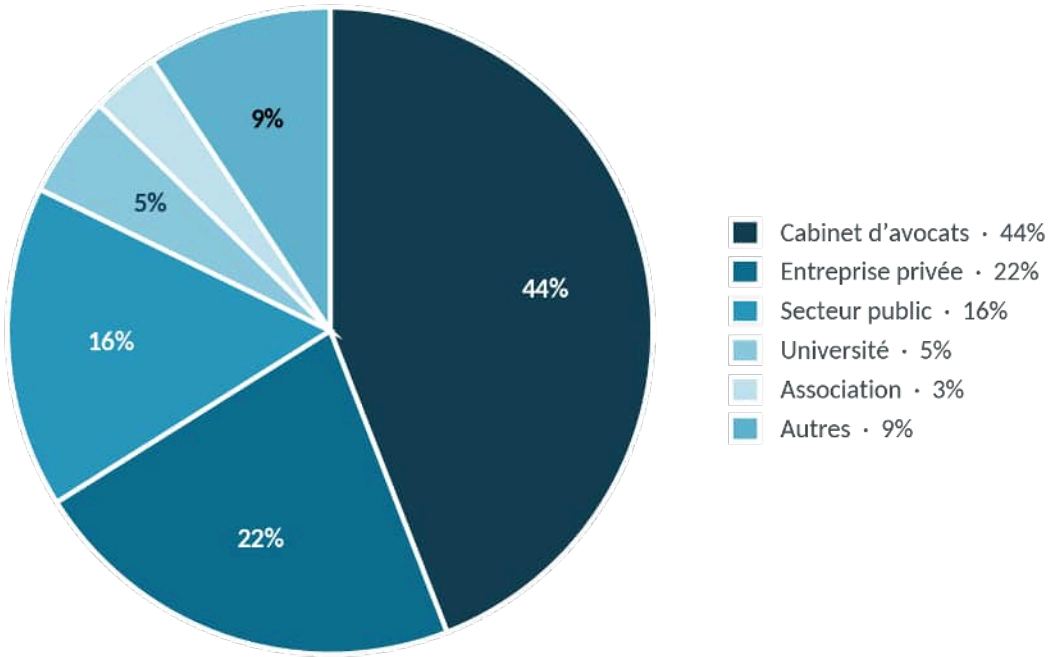
**Défi : anticiper le renouvellement générationnel. Avec seulement 6 % des répondants âgés de moins de 30 ans, la question de la transmission des compétences et de l'attractivité du métier auprès des jeunes diplômés est urgente.**

## Type d'organisation et ancrage géographique

*44 % des répondants exercent en cabinet d'avocats, 22 % en entreprise privée, 16 % dans le secteur public, 5 % à l'université, 3 % en association et 9 % dans d'autres structures.*

*72 % des répondants sont situés en Île-de-France / Paris, 22 % en régions et 6 % à l'étranger.*

S'agissant de la taille des structures, *la catégorie la plus représentée est celle des organisations de 51 à 250 personnes (36%), suivie des structures de 251 à 1 000 personnes (23 %), puis des très grandes structures de plus de 5 000 personnes (17 %) et des structures de 1 000 à 5 000 personnes (10 %), enfin environ 13% ont moins de 50 personnes.*



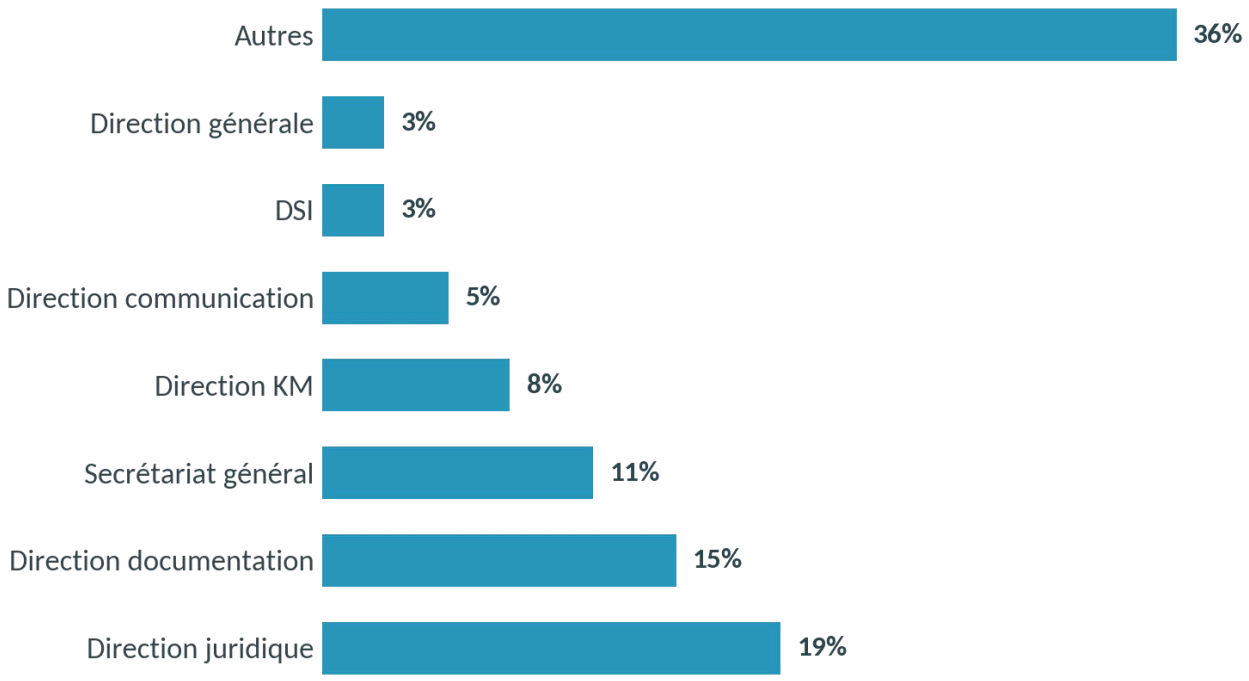

**Biais de composition à signaler :** l'échantillon est fortement structuré par les cabinets d'avocats (44 %) et par la concentration parisienne (72 %). Ces deux paramètres orientent l'ensemble des lectures comparatives qui suivent.

### Rattachement hiérarchique et taille des services

*48 % des répondants travaillent dans des services de 1 à 2 personnes, 20 % dans des équipes de 2 à 5 personnes, 10 % dans des services de 5 à 10 personnes et 20 % dans des services de plus de 10 personnes (base : n = 114).*

Le rattachement hiérarchique est fortement éclaté : *la catégorie « Autres » est la plus importante avec 36% de répondants, devant la Direction juridique (19%), la Direction documentation (15%), le Secrétariat général (11%), la Direction KM (8%), la Direction communication (5%), la DSI (3%) et la Direction générale (3%).*

Ce double constat — services de taille réduite et rattachement hiérarchique dispersé — est significatif pour comprendre les conditions d'exercice du métier :




> « *Il y a dix ans, nous étions cinq dans le service. Nous ne sommes plus que deux, et aucun recrutement n'est prévu.* »
>
> **Documentaliste — entreprise privée · 15–25 ans d'expérience**

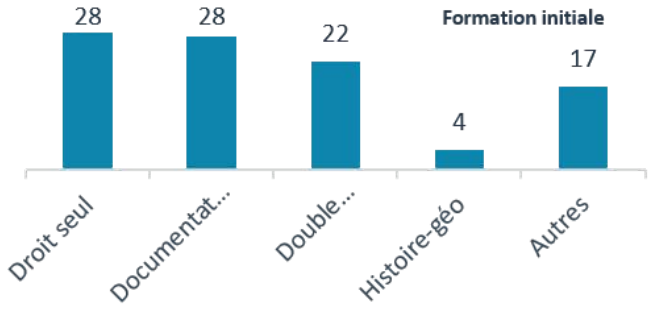
**Atout : une forte capacité à opérer en autonomie**

**Enjeu : promouvoir la fonction auprès des décideurs et rompre l'isolement**

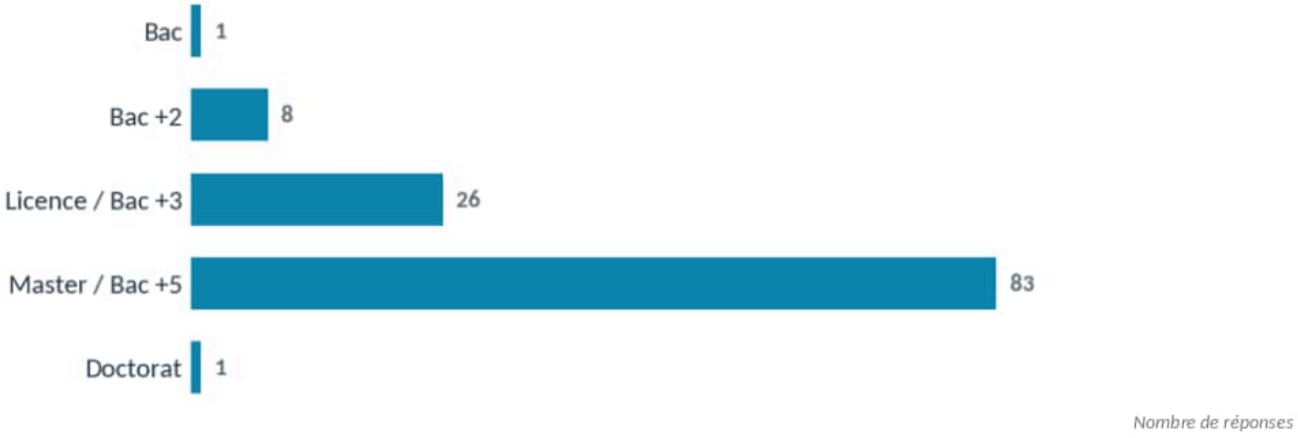
**Défi : clarifier le positionnement dans les organigrammes**

**Formation initiale : un profil hautement qualifié et pluridisciplinaire**

La formation initiale met en évidence une pluralité des voies d'entrée dans le métier : *28% répondants ont une formation en droit seul, 28% en documentation seule, 22% ont suivi un double cursus Documentation + Droit, 4% une formation en histoire-géographie et 17% relèvent d'autres parcours.*




Une population diplômée et expérimentée, qui réunit exactement les compétences nécessaires pour fiabiliser l'usage de l'IA;




**Atout** : **le métier est hybride - tout à la fois juridique et documentaire ce qui fonde sa légitimité**

**Enjeu : Faire valoir ces doubles compétences**

**Défi : Assumer la valeur apportée par cette polyvalence**

## 1.2 Fonctions et compétences

### Le socle commun du métier

*La cartographie identifie un « socle commun » composé de 4 fonctions exercées par 70 % ou plus des répondants.* Ces quatre fonctions définissent l'identité professionnelle partagée, indépendamment du type d'organisation ou de l'intitulé de poste :




**Atout : un socle commun solide**

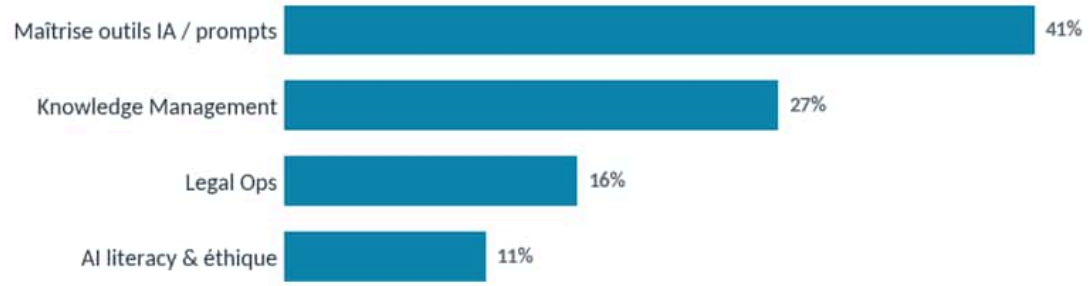
**Enjeu : Renforcer l'identité professionnelle du métier**

**Défi : valoriser ces fonctions, leur donner de la valeur**

### Les fonctions émergentes : le métier en transformation

*Quatre fonctions émergentes sont identifiées : maîtrise des outils IA / prompts (41%), Knowledge Management (27% ), Legal Ops (16 %) et AI literacy[2] / éthique (11 %), question à choix multiples.*

*Ces fonctions apparaissent principalement dans les cabinets d'avocats et les grandes entreprises, et représentent les axes d'évolution les plus cités pour les prochaines années.*




[2] * IA Literacy : capacité à comprendre, utiliser et évaluer de manière critique les systèmes d'IA

*En synthèse : Le contraste entre « maîtrise outils IA / prompts » (41%) et « AI literacy / éthique IA » (11%) est révélateur : l'appropriation pratique des outils d'IA progresse plus vite que la formalisation des compétences de culture IA et d'éthique.*

**Atout : le professionnel de l'information juridique a toutes les cartes en main pour s'approprier ces fonctions émergentes - la plupart ont déjà commencé**

**Enjeu : Dépasser le stade utilisateur pour devenir un interlocuteur privilégié des projets IA**

**Défi : s'imposer au sein des projets et développer ses compétences en IA**

### Le périmètre élargi des fonctions exercées

Au-delà du socle et des fonctions émergentes, les répondants exercent un ensemble de fonctions complémentaires qui dessinent un **métier bien plus vaste** :

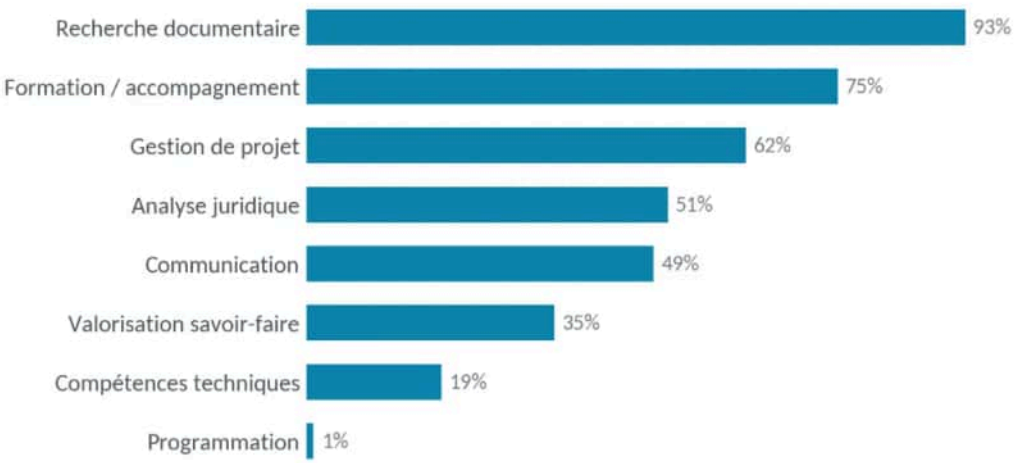
*Les dimensions organisationnelles et managériales sont aussi présentes : gestion de projets et gestion d'équipe.*

*La présence de « Communication / Marketing » (49%) et « Knowledge Management » (27%) confirme une extension du périmètre vers la valorisation, la circulation et l'organisation stratégique de l'information.*

*En synthèse : Les professionnels de l'information ont toujours su élargir les fonctions qu'ils exercent afin de s'adapter aux besoins de leurs organisations ainsi qu'aux nouvelles exigences technologiques.*

### Compétences métier (hard skills)

*Les hard skills les plus citées sont : la recherche documentaire (93%), la formation / accompagnement (75%), la gestion de projet (62% ), l'analyse juridique (51% ), la communication (49% ), la valorisation du savoir-faire (35% ), les compétences techniques au sens large (19%) et la programmation (1%), question à choix multiples.*



**La programmation, quasi absente (1% ), signale un écart potentiel entre la transformation numérique attendue du métier et les compétences techniques effectivement détenues. Ce point est sans doute une piste pour les besoins de formation.**

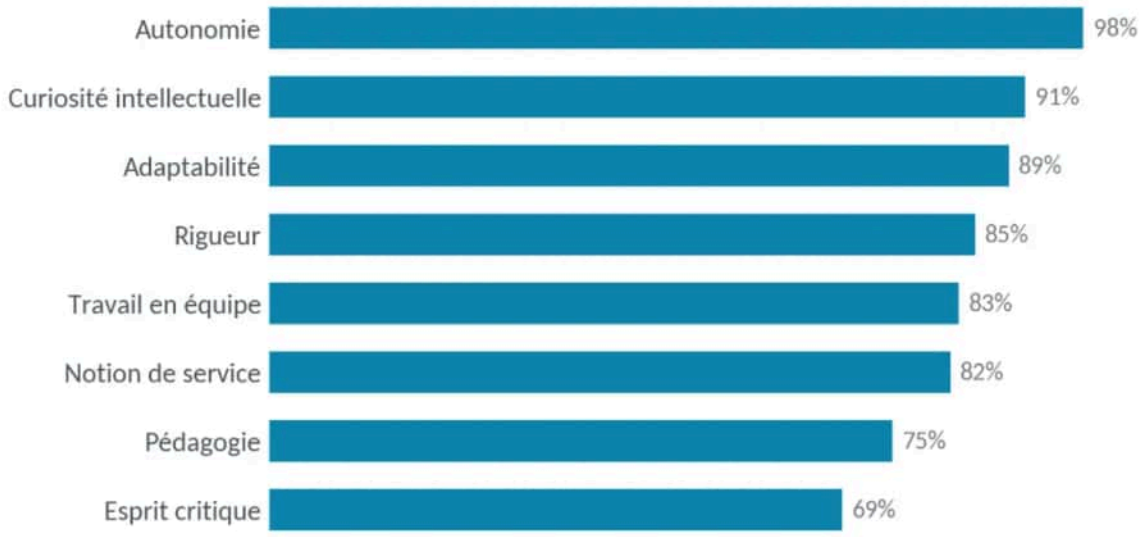
**Atout : Des compétences métier solides**

**Enjeu : Mobiliser ces hard skills dans de nouveaux projets.**

**Défi : Acquérir les connaissances techniques nécessaires.**

### Compétences comportementales (soft skills)

*Les soft skills les plus citées sont : l'autonomie (98% ), la curiosité intellectuelle (91% ), l'adaptabilité (89% ), la rigueur (85% ), le travail en équipe (83% ), la notion de service (82% ), la pédagogie (75% ) et l'esprit critique (69% ). Question à choix multiples.*




**Atout : Des professionnels experts et autonomes, dotés d'une forte agilité intellectuelle et d'une rigueur de production indispensable à la sécurisation de l'information juridique.**

**Enjeu : Faire reconnaître ces soft skills — et notamment l'esprit critique, la pédagogie et l'adaptabilité — comme des qualités essentielles, vecteurs directs de la valeur ajoutée du métier, en particulier dans l'environnement IA.**

**Défi : Sortir de la notion de service et de support. Oser utiliser ces soft skills pour se lancer dans des projets plus transversaux qui invitent le professionnel à un travail plus collaboratif avec d'autres services.**

## FOCUS

### La valeur ajoutée de la profession face à l'IA :

| Compétence forte | Ce qu'elle apporte face à l'IA |
|---|---|
| Recherche documentaire (93%) | Fiabiliser et sourcer les résultats produits par l'IA |
| Formation & accompagnement (76%) | Moteurs de l'acculturation IA dans les équipes |
| Esprit critique (68%) | Évaluer les réponses de l'IA, détecter les hallucinations |
| Négociation éditeurs / IA (44%) | Garantir le meilleur rapport qualité-prix des ressources |
| Gestion des prompts (41%) | Capitaliser et standardiser la qualité des interactions |
| AI literacy (*) & éthique (11%) | Gouvernance et déontologie de l'usage de l'IA |
| Connaissance des sources | Expertise unique sur la fiabilité juridique |
| Propriété intellectuelle | Garants de la conformité dans l'usage de l'IA |
| Polyvalence (8+ fonctions) | Vision transversale, indispensable aux projets IA |

### En synthèse :

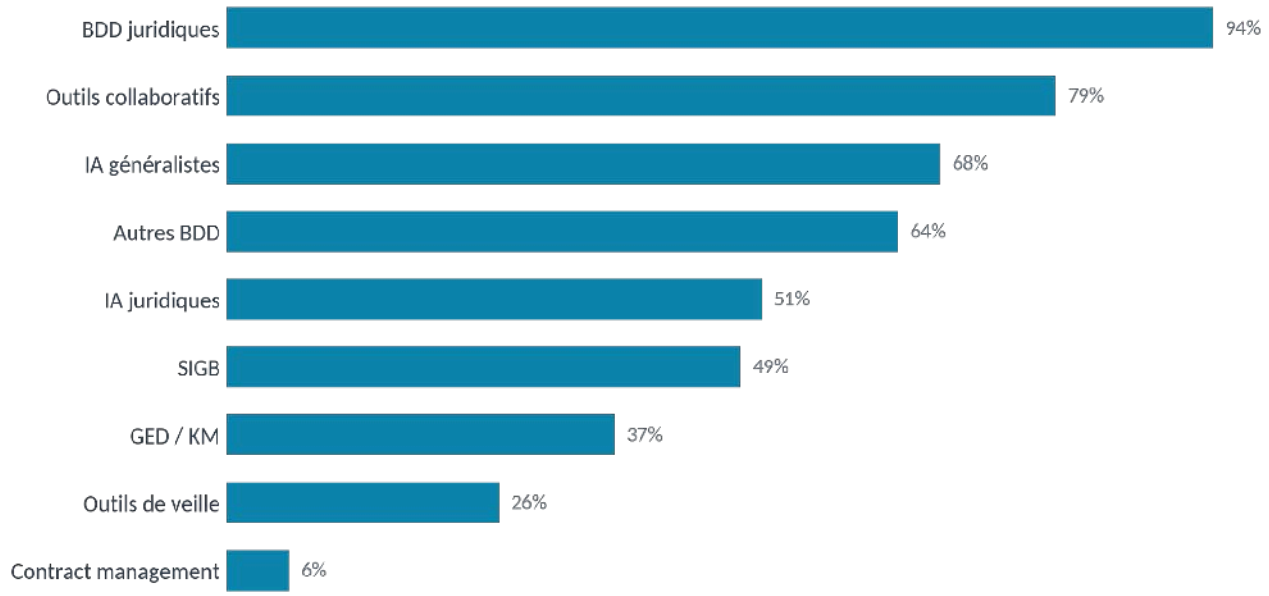
**Les professionnels de l'information juridique se situent à l'intersection de la culture juridique, de l'expertise informationnelle et de la maîtrise technologique. Forts de compétences solides, ils sont en mesure de se positionner sur de nouvelles fonctions.**

➡ **Le principal défi est d'être prêt à incarner ces nouveaux rôles.**

## 1.3 Outils et transformation numérique

### Panorama des outils utilisés régulièrement

*Les outils utilisés régulièrement se classent ainsi : BDD juridiques (94 %), outils collaboratifs (79 %), IA généralistes (68 %), autres BDD (64 %), IA juridiques (51 %), SIGB (49 %), GED / KM (37 %), outils de veille (26 %), contract management (6 %).*




### L'adoption de l'intelligence artificielle

*L'IA est désormais un outil majeur : plus de 2 répondants sur 3 utilisent une IA généraliste (ChatGPT, Claude…) et 1 sur 2 une IA juridique spécialisée.* Plus précisément :

- ✔ *68 % des répondants utilisent une IA généraliste régulièrement.*
- ✔ *51 % utilisent une IA juridique.*
- ✔ *41 % déclarent maîtriser les outils IA / prompts.*

**68 %**
utilisent une IA généraliste régulièrement

**51 %**
utilisent une IA juridique

**41 %**
maîtrisent les outils / prompts

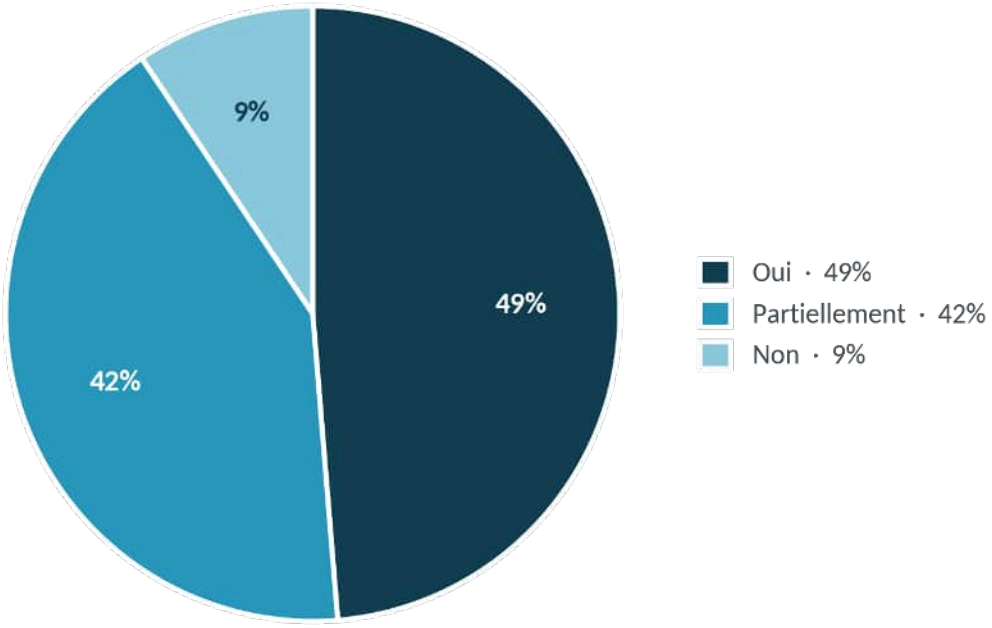
**Sans surprise, les outils et bases de données juridiques et généralistes sont très utilisés. L'intelligence artificielle a été adoptée très rapidement par les professionnels de l'information juridique qui se sont toujours adaptés aux évolutions.**

## 1.4 Conditions d'exercice

**Reconnaissance professionnelle et mobilité**

*49 % des répondants estiment être reconnus professionnellement, 42 % « partiellement » et 9 % « non » (base : n = 117).* Au total, **91 % perçoivent une forme de reconnaissance**, mais cette perception est nuancée : près d'un répondant sur deux n'y accède que partiellement.

*79 % des répondants n'ont pas connu d'évolution de poste ces 3 dernières années.* Cette stabilité élevée coexiste avec une mobilité quasi absente, ce qui nourrit un enjeu de lisibilité des trajectoires et de progression de carrière.

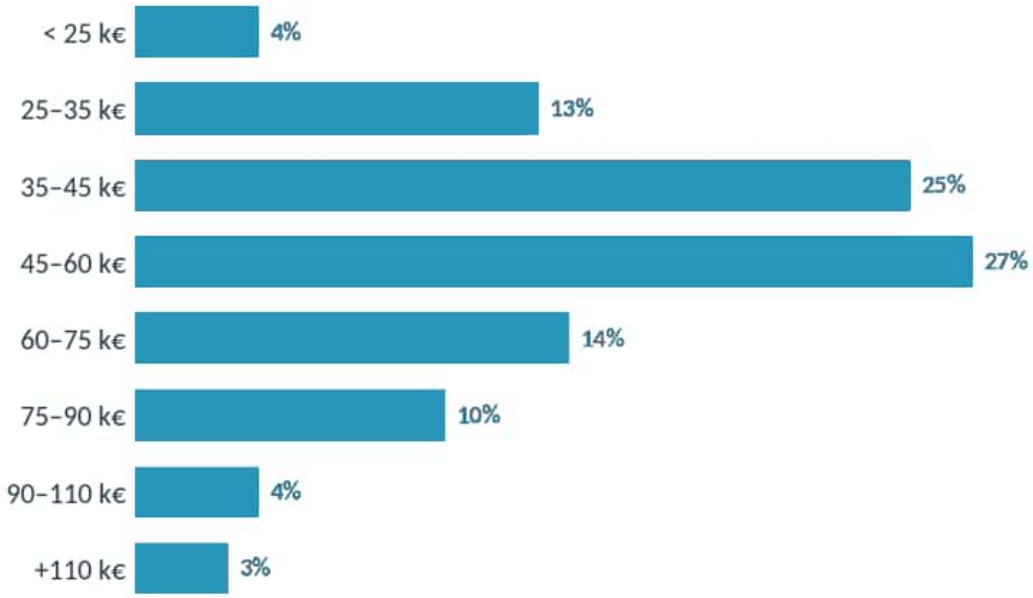



**Atout : Des professionnels reconnus pour leurs compétences**

**Enjeu : Transformer cette reconnaissance en termes de trajectoire professionnelle et de rémunération**

**Défi : Convaincre les décideurs de la légitimité de cette demande**

**Rémunération : une répartition concentrée entre 35 000 et 60 000 € bruts**




**52 % des répondants se situent entre 35 000 et 60 000 € bruts**. Ces chiffres concernent le salaire brut annuel de base (hors primes, intéressement, participations, avantages…). Les rémunérations inférieures à 35 000 € représentent 17 % du panel, et les rémunérations égales ou supérieures à 60 000 € concernent 31 % des répondants.

*Sur 117 répondants, 63,2 % déclarent bénéficier de primes ou d'avantages et 36,8 % non.*

**Les disparités salariales selon le type d'organisation sont marquées : *les cabinets d'avocats concentrent les rémunérations les plus élevées, tandis que le secteur public et universitaire reste en dessous de la médiane. Dans les cabinets, 9 répondants se situent dans la tranche 75 000-90 000 € et 6 au-delà de 90 000 €, contre 0 dans ces deux tranches pour les entreprises et presque rien pour le secteur public et l'université.***

**Constat : On note que le métier est faiblement rémunéré eu égard au diplôme exigé et au niveau d'expertise nécessaire. Or il est appelé à devenir de plus en plus stratégique.**

**Enjeu : Changer le regard des décideurs sur cette profession perçue comme un simple support et une aide à l'exécution.**

**Défi : valoriser le niveau d'expertise, d'implication sur la matière juridique, l'hybridation, et la diversité des fonctions exercées pour une meilleure rémunération**

> *« Dans les cabinets d'avocats, les documentalistes sont souvent considérés comme une variable d'ajustement, à la frontière entre l'assistante, la stagiaire et la « gentille dame ». Il y a une vraie question de crédibilité à travailler : se positionner comme un professionnel de haut niveau. »*
>
> **Digital Information Director — cabinet d'avocats · 15–25 ans d'expérience**

**Budget des services : contrainte générale, accélération sur l'IA**

*Le budget du service est en hausse pour 21 % des répondants, en maintien pour 36 % et en baisse pour 29 % (14 % NSP — base : n = 116).*

*Le budget IA (hors NSP) présente une dynamique radicalement différente : 80 % en hausse, 16 % en maintien et 4 % en baisse (base : n = 71).*

| | | |
|---|---|---|
| ***~80 %*** | ***25 %*** | ***~1/2*** |
| *de hausses du budget IA* | *d'effectifs en baisse* | *signale des difficultés de recrutement* |

A noter : les moyens globaux des services progressent peu ou reculent, tandis que les investissements IA accélèrent massivement. Cela traduit une **recomposition des priorités budgétaires** qui alourdit les attentes vis-à-vis des professionnels sans renforcement corrélatif des équipes.

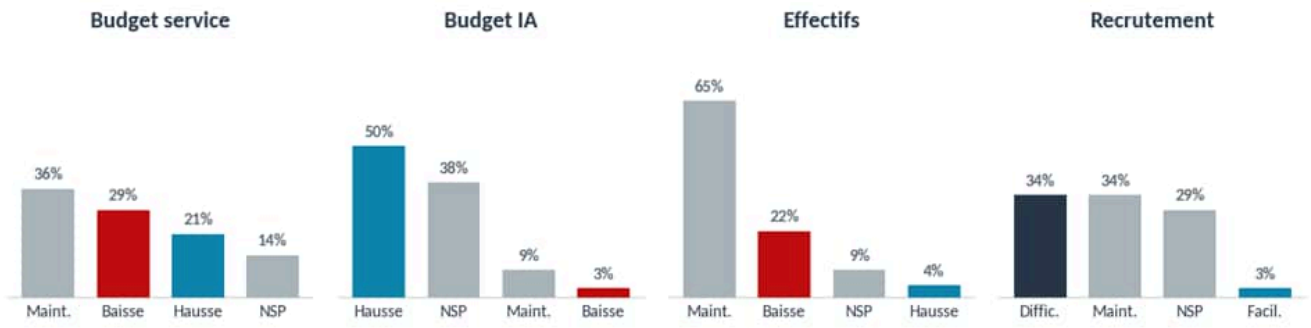
**Il existe un déséquilibre entre investissements technologiques et moyens humains. Autrement dit, on outille ainsi des équipes qui ne grandissent pas. Ceci interroge sur la capacité des organisations à transformer l'investissement technologique en effet de levier pour les professionnels qui le pilotent.**

**Effectifs et recrutement : un marché sous tension**

*Les effectifs sont en maintien pour 71 % des répondants, en baisse pour 25 % et en hausse pour seulement 5 % (base : n = 106, hors NSP).*

***La cartographie met en évidence une tendance nette : 80 % des répondants (hors NSP) constatent une hausse du budget IA tandis que les effectifs stagnent ou baissent de 25 % environ.***

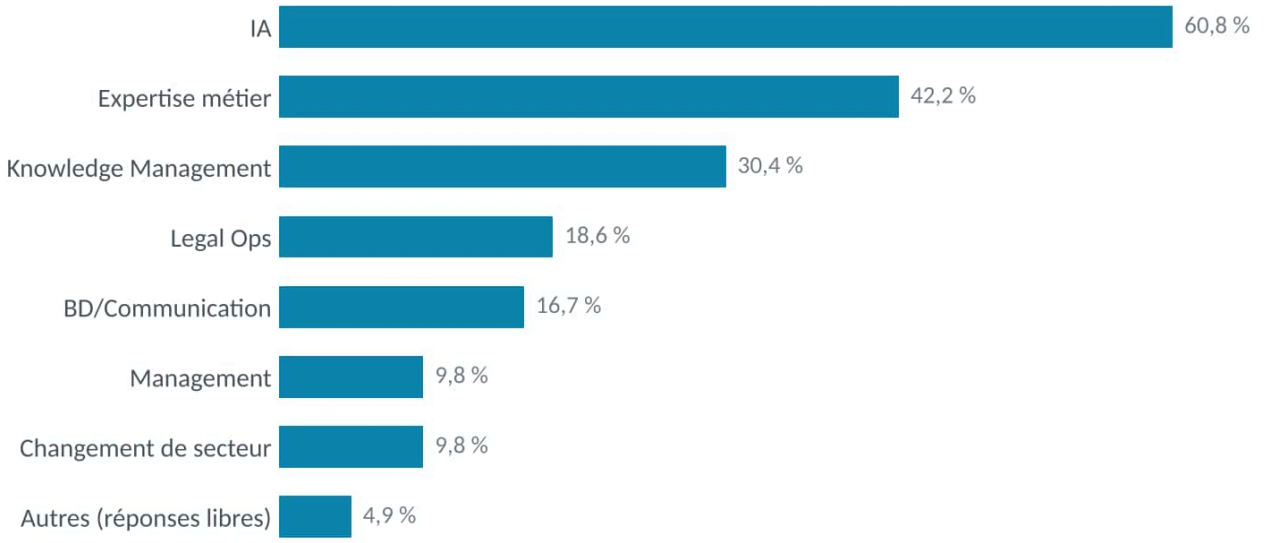
*Près d'1 répondant sur 2 (hors NSP) signale des difficultés de recrutement.* Ce chiffre est un signal fort sur le manque d'attractivité de cette profession dans le secteur juridique et doit être mis en relation avec le déficit de renouvellement générationnel identifié dans le profil des répondants. Par ailleurs, cette année a été ponctuée par la disparition de plusieurs postes. L'avenir dira si ces décisions étaient opportunes.




en % de l'ensemble des répondants, NSP inclus

## 1.5 Perspectives et évolutions souhaitées

*L'évolution possible du périmètre est envisagée par de très nombreux répondants : intelligence artificielle (61%), expertise métier (42%), Knowledge Management (30%), Legal Ops (19%) et communication (17%).*




*% des répondants (102 réponses, plusieurs choix possibles)*

***62 répondants pensent intégrer l'IA dans leur périmètre.*** **L'intelligence artificielle est donc à la fois la principale transformation déjà en cours et le premier vecteur d'évolution professionnelle souhaitée (question à choix multiples).**

**Atout : Des professionnels volontaires pour élargir le périmètre de leurs fonctions**

**Enjeu : Transformer cette volonté en résultats tangibles**

**Défi : Trouver l'opportunité de développer ces nouvelles fonctions (temps, moyens, reconnaissance)**

> « *"Les associés pensent qu'avec l'IA la charge va baisser. Or l'IA, très chronophage, nous sert à monter en compétences : la charge dépasse aujourd'hui le gain de temps.".* »
>
> **KM & Legal Operations, cabinet d'avocats**

## Synthèse analytique — Tableau de bord 2026

Le portrait 2026 dessine une profession **en pleine maturité d'expertise, technologiquement en avance, stratégiquement essentielle, mais parfois fragilisée au sein des organisations**.

Ses forces sont documentées : profondeur d'expertise, hybridation, adoption rapide de l'IA, socle de soft skills adapté à l'environnement technologique…

Ses fragilités le sont tout autant : invisibilité organisationnelle, rémunération plafonnée, renouvellement générationnel en péril, écart croissant entre les attentes de l'organisation et les moyens accordés.

**Les deux enjeux principaux** pour les prochaines années :

1. **Clarifier et rendre visible** la fonction, notamment auprès des décideurs qui investissent dans l'IA.
2. **Anticiper** les évolutions des fonctions

| Indicateur | Valeur | Lecture |
|---|---|---|
| ***Part de femmes*** | *77 %* | Forte féminisation, enjeu de valorisation |
| ***Veille juridique*** | *86%* | Fonction cardinale du métier |
| ***Usage IA généraliste*** | *68 %* | Adoption massive |
| **Maîtrise IA / prompts** | 41 % | Écart usage/maîtrise : besoin de formation |
| ***Budget IA en hausse*** | *50 %* (80 % hors NSP) | Investissement prioritaire |
| **Effectifs en baisse** | 25 % (hors NSP) | Pression accrue sur les équipes |
| **Difficultés de recrutement** | ~48 % | Attractivité et tension sur les profils |
| ***Évolution vers l'IA souhaitée*** | *61 %* | Aspiration forte au repositionnement |

# PARTIE 2 — PROPOSITIONS CONCRÈTES POUR FAIRE ÉVOLUER LE MÉTIER

Le Groupe Métiers Juriconnexion formule des propositions – ce sont des possibilités qui doivent être adaptées en fonction du type de structure et du profil professionnel de chacun.

Dans les métiers de l'information juridique, l'IA ne dilue pas l'expertise : elle la déplace vers ce qui ne s'automatise pas — qualifier une source, trancher une ambiguïté, engager sa responsabilité sur une analyse. Les pratiques ont déjà intégré ce mouvement. Les organisations, pas encore : mêmes fiches de poste, mêmes indicateurs, mêmes circuits de décision.

| Ce que l'IA automatise déjà | Ce qu'elle déplace vers les juristes | Ce qu'elle ne fait pas |
|---|---|---|
| ▪ Résumer une évolution normative | ▪ Recherche de textes et jurisprudences en libre-service | ▪ Définir le périmètre du corpus |
| ▪ Détecter les références citées | ▪ Tri de ses propres documents | ▪ Arbitrer entre positions internes contradictoires |
| ▪ Recherche simple (de références par exemple) | ▪ Reprise directe de clauses | ▪ Connaître les lacunes de couverture |
| ▪ Première sélection de documents | ▪ Choix de la source à retenir | ▪ Évaluer les offres éditeurs |
| ▪ Vérifier un article de loi isolément | ▪ …sans filet ni traçabilité | ▪ Relier une réforme à tous les documents concernés |

## 2.1 Redéfinir le nom du métier

### Pourquoi le changement de dénomination est nécessaire

L'intitulé « documentaliste juridique » ne rend plus compte de la réalité des fonctions exercées. *Les quatre fonctions du socle commun — veille juridique (86 %), formation/accompagnement (76 %), gestion documentaire (75 %), recherche experte (70 %)* — définissent un rôle qui est à la fois informationnel, pédagogique, analytique et stratégique.

À cela s'ajoutent : *la négociation contractuelle (44%), la maîtrise des outils IA/prompts (41%), la veille économique et marchés (43%), le Knowledge Management (27%) et l'AI literacy/éthique IA (11%).*

**Proposition Juriconnexion : « Spécialiste de l'information juridique » ou « Legal Information Specialist »**

La dénomination **Spécialiste de l'information juridique** — ou son équivalent **Legal Information Specialist**— présente plusieurs avantages :

Elle est **alignée sur les standards internationaux** des professions de l'information et facilite les comparaisons avec les homologues anglo-saxons.

Elle intègre la dimension **stratégique et managériale** qui est aujourd'hui sous-représentée dans les intitulés courants.

Elle recouvre l'ensemble du périmètre identifié : veille, recherche, formation, gestion des sources, outils numériques et IA.

Elle répond à la dispersion des rattachements hiérarchiques *constatée dans l'enquête (36% des répondants dans la catégorie « Autres »)* en proposant un référentiel métier autonome, indépendant de la direction de rattachement.

Elle englobe aussi la dimension d'archivage, de conservation et de bibliothéconomie car le terme information juridique doit être compris au sens large.

**Option selon l'organisation :**

| Niveau | Dénomination proposée (FR) | Équivalent international |
|---|---|---|
| **Professionnel individuel** | Spécialiste de l'information juridique | *Legal Information Specialist* |
| **Responsable d'équipe ou de service** | Responsable de l'information juridique | *Legal Information Manager* |
| **Niveau direction** | Directeur de l'information juridique | *Head of Legal Information* |

Nous sommes conscients que cette proposition peut ne pas convenir à toutes les structures, notamment publiques, mais il nous semble qu'une meilleure valorisation du métier via notamment une nouvelle dénomination peut porter, même sans changement effectif du nom, tous les professionnels de l'information juridique.

> *« L'intitulé « documentaliste juridique » ne correspond ni à ma fonction ni à ma fiche de poste. Il est trop réducteur : depuis des années, nous gérons de l'information, de la donnée… ».*
>
> **Documentaliste juridique — entreprise privée · 15–25 ans d'expérience**

## 2.2 Structurer un parcours de formation et de certification

**Donner aux professionnels les moyens de se situer, de progresser et de faire reconnaître leurs compétences**

**Constats à l'origine de la proposition**

La transformation des métiers de l'information juridique ne peut reposer sur la seule capacité d'adaptation individuelle. L'enquête met en évidence un décalage entre les évolutions attendues et les possibilités de formation : seuls 25 % des répondants estiment leur formation initiale adaptée au métier et 30 % portent la même appréciation sur la formation continue. Dans le même temps, 61 % envisagent une évolution de leurs fonctions vers l'intelligence artificielle.

La formation continue devient ainsi une condition de maintien et d'évolution dans l'emploi. Elle doit permettre d'actualiser les compétences historiques du métier, d'acquérir de nouvelles connaissances techniques afin de préparer l'accès à de nouvelles responsabilités.

**Un référentiel pour se positionner et construire sa trajectoire**

Les professionnels peuvent s'appuyer sur le Référentiel européen de compétences IA pour les juristes, conçu par Enke Kebede (Magnum Legal Club), en partenariat avec Raphael K. et forme.legal, sous la coordination de Droit.org et du Legal Data Space. Le référentiel a également fait l'objet d'une première expérimentation par la Phenix Academy auprès de 60 étudiants de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Sa publication officielle est prévue pour novembre 2026.

Ce cadre distingue cinq domaines de compétences à autonomie croissante : Interagir, Créer, Coordonner, Concevoir et Gouverner. Chacun est décliné selon quatre niveaux de maîtrise, de « Sensibilisé » à « Référent », et selon trois dimensions : les connaissances, les savoir-faire et les attitudes professionnelles.

| Domaine | Finalité |
|---|---|
| **Interagir** | Utiliser un outil d'IA de manière éclairée et sécurisée. |
| **Créer** | Co-produire un contenu juridique fiable et adapté à son destinataire. |
| **Coordonner** | Organiser et superviser des processus associant IA et intervention humaine. |
| **Concevoir** | Modéliser des automatisations, des agents et des dispositifs RAG. |
| **Gouverner** | Définir une politique IA, arbitrer les risques et piloter la montée en compétences. |

Pour les professionnels de l'information juridique, ce référentiel constitue d'abord un outil de positionnement. Il permet d'identifier les compétences déjà maîtrisées et surtout de repérer celles qui doivent être consolidées. Chacun peut se l'approprier en fonction de son lieu d'exercice et de ses perspectives - l'idée est de positionner le curseur sur le niveau que l'on a et celui qu'on souhaite atteindre. De manière plus pragmatique, il peut aussi servir de support aux entretiens professionnels, aux demandes de formation et à l'évolution des fiches de poste.

Pour les organisations et les organismes de formation, il fournit une base commune pour structurer les parcours, définir des objectifs pédagogiques précis et évaluer les acquis. Son intérêt est de ne pas réduire la compétence IA à la seule maîtrise des prompts : il intègre également la vérification des sources, la confidentialité, la déontologie, la supervision humaine, la traçabilité et la gouvernance.

Le référentiel permet à chacun de répondre à trois questions : où en suis-je aujourd'hui ? Quelles compétences dois-je renforcer ? Quel niveau est attendu pour le rôle que je souhaite exercer ?




**Ressources et références**

• Référentiel européen de compétences IA pour les juristes : présentation du Legal Data Space

• Présentation des auteurs et de la démarche : publication de Droit.org

**Rendre la formation plus lisible et plus accessible**

A côté des formations courtes (1 à 2 jours), la possibilité de se former de façon plus approfondie se pose.

Dans ce qui existe déjà :

- les moocs : Gratuits ils sont dispensés via des plateformes avec des cours et des exercices pré-enregistrés. Certains délivrent des certificats de validation qui peuvent être payants
- Les certifications : ce sont des formations reconnues. Ces certifications peuvent être délivrées par des organismes parfois publics comme le cnam, ou privés : leur coût varie suivant la structure publique ou privée.
- les diplômes : si la vae commence à être connue pour obtenir l'équivalence d'un diplôme, la VAP (validation des acquis professionnels) permet aussi de préparer un diplôme pour lequel on n'a pas les pré–requis de diplôme pour y entrer.

Malgré une offre qui s'étoffe, l'accès des professionnels déjà en emploi à certaines formations reste quasiment impossible par leurs conditions d'âge ou de statuts. Ce sont pourtant ces diplômes/ certifications et surtout leur enseignement spécifique qui sont la clé du maintien et l'actualisation des compétences des professionnels expérimentés.

| |
|---|
| **Certificat de spécialisation Les TIC (technologies de l'information et de la communication) dans les systèmes d'information documentaire** https://www.cnam.fr/formation/sciences-humaines-langues-pedagogie-information-communication/certificat-de-specialisation-les-tic-technologies-de-linformation-et-de-la-communication-dans-les-systemes-dinformation-documentaire-1 |
| Mooc : **Web sémantique et Web de données :** https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/web-semantique-et-web-de-donnees/ |

**Proposition : un parcours modulaire et certifiant**

Juriconnexion propose d'engager, avec les établissements d'enseignement, les organismes de formation et les employeurs, la construction d'un parcours spécifique aux professionnels de l'information juridique. Celui-ci pourrait être adossé au Référentiel européen de compétences IA pour les juristes et organisé en blocs capitalisables.

| Bloc | Contenus prioritaires | Résultat attendu |
|---|---|---|
| **1. Socle commun** | Culture IA, limites des outils, confidentialité, RGPD, droit d'auteur, déontologie, vérification des sources. | Utiliser les outils de manière éclairée et sécurisée. |
| **2. Pratiques métier** | Recherche juridique augmentée, veille, gestion documentaire, prompting, contrôle des résultats, formation des utilisateurs. | Intégrer l'IA dans les activités quotidiennes sans dégrader la qualité. |
| **3. Pilotage de projets** | Évaluation des solutions, gestion de projet, conduite du changement, indicateurs d'usage et de qualité. | Participer aux projets et dialoguer avec les directions juridique, numérique et achats. |
| **4. Expertise avancée** | Knowledge Management, RAG, agents IA, gouvernance des données, cartographie des risques, supervision humaine. | Concevoir et encadrer des dispositifs à l'échelle d'une équipe ou d'une organisation. |

| | | |
|---|---|---|
| **5. Mise en pratique** | Étude de cas, livrable professionnel, soutenance et retour d'expérience. | Démontrer la maîtrise effective des compétences dans un contexte réel. |

**PROPOSITION JURICONNEXION**

**Construire, avec les acteurs de la formation, un parcours capitalisable et certifiant, accessible aux professionnels en activité ou non. Ce parcours devra articuler compétences documentaires, juridiques, technologiques, pédagogiques et managériales.**

> *« La plupart des offres de formation continue sont, au mieux, en retard de deux ou trois ans… ».*
>
> **Chef de service — secteur public · +35 ans d'expérience**

> *« Les formations restent trop en silo et pas assez transverses, alors que nos sujets le sont de plus en plus… ».*
>
> **Répondant·e — cabinet d'avocats**

> *« Décalage avec la réalité : de la théorie, un manque de cas pratiques et de stages… ».*
>
> **Documentaliste juridique**

**Parcours de formation certifiants – Documentation juridique et knowledge management**

**Panorama de l'offre en France – état au 28 septembre 2026**

*Il n'existe pas de diplôme national spécifique « documentaliste juridique ». Le métier s'appuie sur une formation en sciences de l'information (diplômes d'État ou titres RNCP), complétée par des diplômes d'université ou certificats spécialisés en droit.*

***1. Formations spécialisées documentation juridique / droit numérique***

| Formation | Établissement | Niveau / statut | Format, public et source |
|---|---|---|---|
| ***DU Ingénierie de la documentation juridique*** | *Université de Bordeaux – Faculté de droit (Pessac)* | *Diplôme d'université, accès à partir de bac+2* | *Formation initiale et continue. Public : avocats, directions juridiques, notaires, collectivités, commissaires de justice.* *→ Voir la source* |
| ***DU Transformation numérique du droit (ex-DIU Droit et informatique)*** | *Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne* | *Diplôme d'université, accès M1 droit ou équivalent* | *À distance (soirs et quelques samedis), ~115 h sur un an. Légistique, informatique juridique, RGPD, LegalTech, IA.* *→ Voir la source* |
| ***Certificats Legal Ops (Fondamentaux & stratégie, Management innovant, Transformation digitale)*** | *Assas Executive Education (Université Paris-Panthéon-Assas)* | *Certificat d'université* | *Formation continue courte pour professionnels du droit et fonctions support.* *→ Voir la source* |
| ***Stages « droit de l'information » (droit de l'activité documentaire, RGPD, IA et droit d'auteur)*** | *ADBS* | *Non certifiant* | *Formation continue courte (1 à 2 jours).* *→ Voir la source* |

***2. Knowledge management – formations certifiantes***

| Formation | Établissement | Niveau / statut | Format, public et source |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| ***Certification RS6646 « Mettre en œuvre la gestion des connaissances (KM) au sein d'une organisation »*** | *Cnam* | *Répertoire spécifique (France compétences), éligible CPF. Active jusqu'au 31/05/2027* | *Formation continue. Remplace la RS6033.* *→ Voir la source* |
| ***Titre « Chef de projet en ingénierie documentaire »*** | *Cnam – INTD* | *Niveau 7 (bac+5). Fiche RNCP35660 échue le 17/06/2026 : renouvellement à confirmer* | *GED/records management, veille, architecture de l'information, KM. Référence historique du secteur.* *→ Voir la source* |
| ***Master Information et documentation, parcours « Chef de projet en stratégie et gouvernance de l'information » (CPGI)*** | *Cnam* | *Master (bac+5)* | *En alternance.* *→ Voir la source* |

***3. Écoles et diplômes généralistes en sciences de l'information***

| Formation | Établissement | Niveau / statut | Format, public et source |
|---|---|---|---|
| ***Licence 3 Info-com « Gestion des ressources documentaires », master, titres RNCP (Médiateur de l'information numérique ; Chef de projet en management de l'information stratégique ; Analyste stratégique Data & IA)*** | *EBD – Les formations de l'information (Paris, privé)* | *Bac+3 à bac+5, titres RNCP niveaux 5 à 7* | *Initial, alternance et formation continue. Débouchés cités : documentaliste, knowledge manager, records manager.* *→ Voir la source* |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ***Master Sciences de l'information et des bibliothèques (dont parcours « Information scientifique et technique »)*** | *Enssib (Villeurbanne)* | *Master (bac+5)* | *Formation initiale et continue.* *→ Voir la source* |
| ***Master Stratégies informationnelles et documents numériques*** | *Université Jean Moulin Lyon 3* | *Master (bac+5)* | *Formation universitaire.* *→ Voir la source* |
| ***DU Métiers de l'information-documentation*** | *Université Paul-Valéry Montpellier 3* | *DU niveau licence* | *Bibliothécaire / documentaliste.* *→ Voir la source* |
| ***Master Sciences de l'information et des bibliothèques*** | *Université d'Angers* | *Master (bac+5)* | *Formation universitaire.* *→ Voir la source* |
| ***Autres masters « Information, documentation » (Paris Nanterre, Lille, etc.)*** | *Annuaire Thotis / Mon Master* | *Master (bac+5)* | *Liste complète des masters de la mention.* *→ Voir la source* |

***Sources***

- *DU Ingénierie de la documentation juridique – Univ. Bordeaux*
- *DU Transformation numérique du droit – Paris 1*
- *Assas Executive Education – Legal Ops*
- *ADBS – formations juridiques*
- *France compétences – RS6646 (KM)*
- *France compétences – RNCP35660*
- *INTD – Titre Chef de projet en ingénierie documentaire*
- *Cnam – Master CPGI*
- *EBD – L'école*
- *Enssib – Masters*
- *Lyon 3 – Master SIDN*
- *Montpellier 3 – DU Métiers de l'information-documentation*

- *Université d'Angers – Master SIB*
- *Thotis – Liste des masters Information, documentation*

## 2.3 Renouveler l'image du métier

### Favoriser la transmission du métier grâce à l'alternance

La transmission métier est un enjeu qui ressort clairement des résultats du sondage. Le statut d'alternant permet de compléter la formation théorique d'un spécialiste de l'information juridique par une expérience pratique directement acquise au sein d'une organisation. Il favorise l'apprentissage d'un savoir-être professionnel — rigueur, confidentialité, écoute, capacité à travailler en équipe et compréhension des besoins des juristes — indispensable à l'exercice du métier de documentaliste juridique. L'alternant peut également utiliser les bases de données et les outils d'IA juridique dans des conditions réelles, sur des cas pratiques et des demandes concrètes, plutôt que dans un simple environnement de démonstration ou de « bac à sable ». Cette immersion lui permet d'expérimenter progressivement l'autonomie professionnelle, tout en bénéficiant d'un encadrement pédagogique et de retours réguliers. Ce dispositif facilite ainsi la mise en relation des connaissances académiques avec les exigences opérationnelles du métier.

Compte tenu de la pyramide des âges et de l'enjeu du renouvellement générationnel de notre profession, faire le choix de l'alternance participe à la transmission du métier. C'est aussi le meilleur voire le seul moyen de transmettre des compétences parfois en voie de disparition comme la gestion des collections papier, l'archivage, la recherche dans des fonds anciens ou la connaissance des auteurs et traités de références. cf nb Des compétences juridiques en voie de disparition : trouver des commentaires d'arrêt des années 90 … et conserver d'anciennes éditions de traités de référence par Emmanuel Barthe, 21 octobre 2026 Des compétences juridiques en voie de disparition : trouver des commentaires d'arrêts des années 90... - Un blog pour l'information juridique

### Valoriser les professionnels indépendants

Les professionnels indépendants peuvent proposer un accès ponctuel ou régulier à une expertise en information juridique, notamment aux structures disposant de moyens limités. Leurs interventions peuvent porter sur la veille, la recherche, l'organisation documentaire, la formation ou l'évaluation des outils. C'est une nouvelle façon d'exercer ce métier émergée il y a plusieurs années. Cette forme d'exercice mérite d'être citée comme promouvant le métier car elle rend visible nos fonctions dans les petites structures que ce soit des cabinets ou des entreprises.

### Améliorer la pédagogie du métier

Pour rendre le métier plus lisible, la communication doit partir de situations concrètes. Retrouver une source fiable, expliquer une évolution du droit, organiser un corpus ou vérifier une réponse produite par une IA sont autant de situations qui peuvent inspirer. Le jargon utilisé spécifique à notre profession, parfois abscon, rend nos fonctions un peu mystérieuses. Des portraits, des vidéos courtes, des bandes dessinées professionnelles et des supports de legal design peuvent montrer les étapes du travail et la valeur qu'il apporte. Ces contenus doivent être adaptés aux étudiants, aux recruteurs, aux directions et aux utilisateurs des services.




Les aventuriers de la connaissance perdue




Dans le Far West de l'IA

## Travailler collectivement à la promotion du métier

Les transformations de nos métiers sont largement partagées par les professionnels de l'information, quel que soit leur secteur d'activité. C'est la raison pour laquelle nous pensons que la promotion de nos métiers passe par le collectif = l'associatif, le dialogue inter-générationnel, les échanges métiers…

### La raison d'être de Juriconnexion

Notre profession réunit au sein de notre association peut mener des actions collectives plus impactantes que les actions individuelles.

### Le dialogue inter-associatif

Plus encore, le dialogue interassociatif est plus que jamais d'actualité. Juriconnexion s'inscrit dans un réseau professionnel ouvert, reposant sur la coopération, le partage d'expériences et la défense des utilisateurs de l'information juridique. Par l'intermédiaire de son groupe de travail « Réseaux et associations », elle entretient des relations étroites avec de nombreuses associations françaises, telles que l'ADBS, l'ADIJ, Droit.org et Open Law, ainsi qu'avec des associations étrangères poursuivant des objectifs similaires : l'AALL (États-Unis), la BIALL (Royaume-Uni et Irlande), l'ABJS (Suisse) et la CALL (Canada). Ces liens favorisent la circulation de l'information, le partage de pratiques et la diffusion

d'articles, de thématiques et de retours d'expérience sur les différents canaux de communication de l'association.

Cette coopération se traduit également par des échanges réguliers entre les membres des associations partenaires, qui interviennent lors des journées et conférences de Juriconnexion. Réciproquement, les présidents et membres du conseil d'administration de Juriconnexion participent aux événements organisés par leurs homologues, notamment ceux de l'ABJS et de la BIALL. Les collaborations avec l'ADIJ, Droit.org et Open Law ont par ailleurs donné lieu à l'organisation conjointe des Journées européennes d'informatique juridique en 2012 et 2016, favorisant le dialogue entre juristes, documentalistes, universitaires et acteurs du numérique.

Enfin, la participation de Juriconnexion au Rendez-vous des Transformations du droit depuis 2021 illustre son engagement en faveur des échanges et des partenariats. En 2024, l'association y partageait notamment un stand avec La Loi des Ours, Droit.org et Satellitis. Ces rencontres permettent de renforcer les liens existants, de nouer de nouveaux contacts avec les acteurs publics, les éditeurs juridiques et les LegalTech, et de faire émerger des projets communs. Elles contribuent ainsi à affirmer le rôle de Juriconnexion comme un espace de mise en réseau et de réflexion collective sur l'accès à l'information juridique, les innovations numériques et l'évolution des métiers.

**Avec l'ADBS**

Le dialogue initié par l'ADBS, notamment par **Chantal Pasquier et Emmanuelle Soulard,** a permis de rapprocher plusieurs associations et de mettre en évidence des préoccupations mais aussi des perspectives communes. Juriconnexion souhaite poursuivre cette ouverture et développer les échanges avec les autres associations professionnelles. Plusieurs sujets peuvent nous réunir : mieux faire connaître et défendre nos métiers, valoriser nos compétences face au développement de l'IA et porter, lorsque cela est pertinent, des positions communes. Cette coopération peut aussi se traduire par des réalisations concrètes : portraits de professionnels destinés notamment aux recruteurs et aux RH, poster présentant la diversité de nos métiers, travaux autour des compétences et de leur évolution, rapprochement de nos cartographies, événements communs ou actions de communication partagées. L'objectif est avant tout de mieux définir ce qui nous rassemble pour donner davantage de visibilité à nos métiers et à ceux qui les exercent.

**Avec Droit.org / LDS**

Droit.org défend depuis 2007 la diffusion libre du droit sur internet. Il représente la France au sein du World Legal Information Institute et co-porte le Legal Data Space, premier espace de données juridiques souverain. Un droit accessible a besoin de professionnels capables de qualifier et fiabiliser l'information. Juriconnexion souhaite y faire reconnaître cette expertise, en contribuant par exemple

aux travaux sur la qualité des corpus ou en apportant le regard des utilisateurs. La profession y gagne en visibilité, comme acteur à part entière de la diffusion du droit.

## 2.4 Piloter l'élargissement du périmètre des compétences vers l'IA

**Les nouveaux territoires**

Les nouveaux territoires des métiers de l'information juridique prolongent une compétence déjà acquise : l'usage des outils d'IA. L'enjeu est désormais d'organiser l'information, de choisir les outils adaptés et d'accompagner leurs usages dans l'organisation. Ces activités offrent aux professionnels de l'information juridique des nouvelles fonctions à explorer, parfois même de nouveaux territoires à conquérir.

Le premier territoire est la **gouvernance de l'information**. Il consiste à rendre les données juridiques fiables et utilisables : identifier les textes, décisions et documents applicables à une question, structurer les corpus, préciser l'origine des informations et organiser leur mise à jour. En pratique, cela peut vouloir dire définir des règles de classement communes, repérer les doublons ou vérifier qu'une réforme est bien répercutée dans les ressources consultées, choisir les corpus de données... Ce travail permet aux équipes de retrouver la bonne information et de comprendre sur quoi repose une réponse. D'un point de vue plus technique, cela englobe la gestion de la donnée et la création d'ontologies juridiques.

Le deuxième territoire est le **pilotage technologique**. Les professionnels de l'information juridique peuvent participer au choix des solutions, définir les besoins métier et tester les outils sur des cas réels. Ils peuvent mener des projets de A à Z comme intervenir de manière ponctuelle sur des projets d'autres services. Ils peuvent, par exemple, vérifier qu'un assistant retrouve les sources pertinentes, distingue un texte en vigueur d'une version ancienne et permet de contrôler ses réponses. Leur connaissance des contenus et des usages aide aussi à décider quelles tâches gagneraient à être automatisées. En allant plus loin, ils peuvent être créateurs d'agents spécialisés en veille, en recherche et gestionnaire de projet à forte personnalisation comme l'implémentation des MCP et leur exploitation par l'IA.

Enfin, l'**AI literacy** (définie précédemment) vise à aider les équipes à utiliser ces outils avec discernement. Cela passe par la formation, le partage de méthodes de vérification et des règles claires sur les données que l'on peut transmettre à un outil, les droits attachés aux contenus et les situations qui exigent une validation humaine. Le métier évolue ainsi de l'usage individuel de l'IA vers la création de conditions fiables pour son usage dans toute l'organisation. A l'origine, les spécialistes de l'information juridique sont les référents pour documenter les questions déontologiques et de conformité (en tenant à jour les textes applicables, la documentation utile …) mais en allant plus loin, ils peuvent en être les porteurs.

*Ontologie : "corpus structuré de concepts, qui est modélisé dans un langage permettant l'exploitation par un ordinateur des relations sémantiques établies entre ces concepts " Dit autrement, c'est une manière de structurer des*

*connaissances en vue d'être utilisées par des machines*. Raphaël d'Assignies Ontologie et Knowledge Graph par Raphaël d'Assignies 12 mai 2023 Ontologie et Knowledge Graph | DASSIGNIES Avocat

Dans la sphère publique, et notamment dans les **bibliothèques universitaires**, ces professionnels ont un rôle décisif à jouer dans la formation des juristes de demain. Ils peuvent intégrer l'AI literacy aux formations à la recherche juridique : apprendre aux étudiants à retrouver le texte ou la décision derrière une réponse produite par l'IA, à vérifier la date et l'autorité d'une source, à repérer une référence inventée et à confronter les résultats à des ressources fiables. Ils peuvent aussi transmettre des réflexes déontologiques : protéger les données confidentielles, respecter les droits sur les contenus et signaler clairement la place de l'IA dans un travail. En définissant ces garde-fous avec les enseignants et les professionnels du droit, ils contribuent à former des juristes capables d'utiliser l'IA sans renoncer à la rigueur qui fait la qualité de leur métier. Plus encore, nous pensons que ces professionnels jouent un rôle fondamental pour apprendre aux étudiants quand et dans quelles circonstances, il faut choisir de ne pas utiliser l'IA. C'est aussi cela l'IA literacy.

Le schéma ci-dessous tend à montrer sous forme imagée les nouveaux territoires à explorer

juriconnexion

AU SERVICE DE TOUTE L'ORGANISATION ■ GROUPE MÉTIERS

# Les nouveaux territoires des métiers de l'information juridique

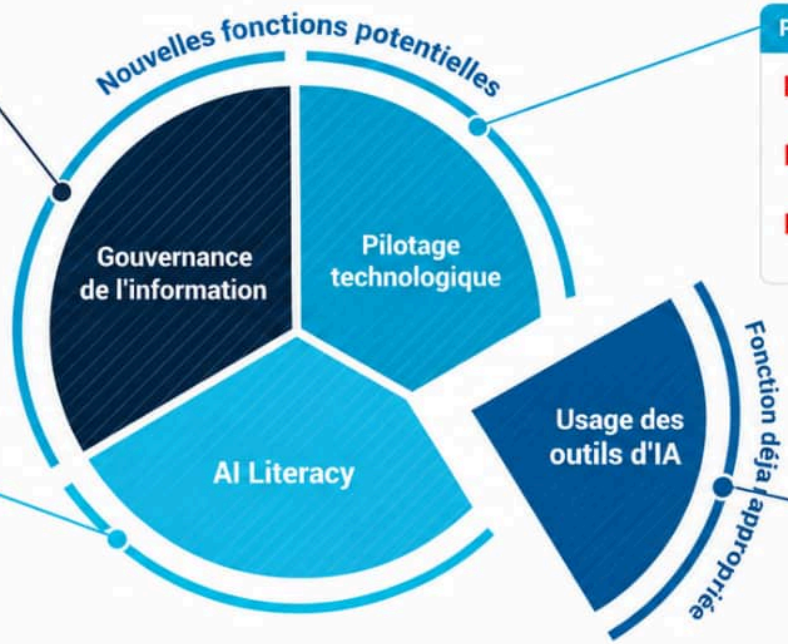
Une compétence déjà acquise, l'usage des outils d'IA — et trois territoires à investir pour le métier.

## Gouvernance de l'information

- **Gestion de la data** : qualité, cohérence et cycle de vie de la donnée juridique
- **Ontologies** et structuration des connaissances
- **Identification des corpus** applicables à chaque problématique
- **Mise à jour continue** au regard des réformes juridiques

## AI Literacy

- **Formation** et acculturation des équipes à l'IA
- **Conformité** des usages : données, sources et droits
- **Déontologie** et usage responsable de l'IA




## Pilotage technologique

- **Participation** aux choix budgétaires et technologiques
- **Compréhension** du passage de la donnée aux MCP exploitables par l'IA
- **Conception d'agents spécialisés** pour la structure : veille, recherche, analyse…

## Usage des outils d'IA

- **Compétence déjà acquise** par les professionnels de l'information

→ De l'usage à la **maîtrise** : partir d'une compétence acquise pour étendre le rôle du professionnel de l'information à la gouvernance, au pilotage technologique et à l'acculturation de toute l'organisation.

## 2.5 De nouveaux territoires ?

Il suffit de faire le lien entre les réponses fournies au sondage et les nouveaux territoires pour tirer le fil d'une profession qui a toutes les cartes en main pour embrasser ces nouvelles fonctions. La gouvernance de l'information et de la data n'est-elle pas la version ripolinée de la veille et de la gestion des connaissances. Que dire des ontologies? Ne seraient-elles pas la version technologisée de nos thésaurus? La maîtrise des sources, l'organisation des connaissances, le choix des ressources et l'accompagnement des utilisateurs font déjà partie du quotidien des professionnels de l'information juridique.

**La nouveauté tient à l'échelle des dispositifs, aux outils mobilisés et aux responsabilités à assumer.**

**De la gestion documentaire à la gouvernance de l'information.**

Sélectionner une source, vérifier sa date, qualifier un document, l'indexer et organiser sa mise à jour relèvent déjà du métier. Ces pratiques se prolongent dans la constitution de corpus fiables pour les outils d'IA, la documentation de leur provenance et la définition de règles communes de qualité. Les plans de classement et les thésaurus fournissent également des repères pour structurer les connaissances. Les ontologies prolongent cette logique en explicitant les concepts et leurs relations, avec des exigences de formalisation et des compétences techniques spécifiques.

**Des ressources et des projets documentaires au pilotage technologique.**

Évaluer une base, comparer des offres, négocier avec les éditeurs ou conduire un projet documentaire suppose de comprendre les besoins, les contenus et les usages. Les compétences en gestion de projet, acquises de longue date pour des projets documentaires, peuvent être précieuses pour ces nouveaux challenges. Cette expérience peut être mobilisée pour tester une solution d'IA, définir des critères de qualité, suivre ses coûts et coordonner son déploiement. La conception d'agents spécialisés s'inscrit dans ce prolongement, avec une montée en compétences et une collaboration avec les équipes techniques.

**De la formation à la culture IA.**

Former à la recherche juridique, expliquer les limites d'une base et transmettre des méthodes de vérification prépare à l'accompagnement des usages de l'IA. Il s'agit désormais d'aider les utilisateurs à contrôler les réponses, à retrouver les sources et à prendre en compte la confidentialité ainsi que les droits attachés aux contenus. Cette pédagogie comprend aussi la capacité à reconnaître les situations dans lesquelles l'IA n'est pas pertinente.

**Les nouveaux territoires s'inscrivent donc dans la continuité des fonctions déjà exercées par les professionnels. Ces derniers disposent de points d'appui solides pour prendre part aux nouveaux projets. Leur élargissement suppose toutefois du temps, des formations adaptées, des moyens et un mandat explicite.** Les responsabilités doivent être précisées avec les directions juridiques, la DSI et les autres fonctions concernées. Selon les organisations, ces évolutions sont déjà engagées ou restent à construire ; elles peuvent nourrir l'actualisation des fiches de poste et des parcours professionnels.

Fonctions exercées et prolongements possibles. Les correspondances ci-dessous illustrent un élargissement du métier, à adapter à chaque organisation

JURICONNEXION · GROUPE MÉTIERS

# Des missions actuelles aux nouveaux territoires

Les missions exercées aujourd'hui par les professionnels de l'information juridique sont le socle des trois territoires à investir à l'ère de l'IA.

| AUJOURD'HUI<br>Missions déjà exercées | CE QUE L'ON SAIT DÉJÀ FAIRE<br>Le savoir-faire qui se transfère | DEMAIN<br>Territoires à investir |
|---|---|---|
| **Veille, recherche et documentation**<br>Veille juridique · Gestion documentaire · Recherche experte | *Qualifier une source, organiser un corpus, suivre les réformes* → | 01 **Gouvernance de l'information** |
| **Outils, ressources et projets**<br>Gestion de projets · Négociation contractuelle · Veille produits et techno | *Évaluer une offre, négocier avec les éditeurs, conduire un projet* → | 02 **Pilotage technologique** |
| **Formation et accompagnement**<br>Formation et accompagnement · Esprit critique · Pédagogie | *Former les juristes aux sources, à la vérification et à l'esprit critique* → | 03 **AI literacy** |

**DES ÉVOLUTIONS DÉJÀ AMORCÉES**

Outils IA et prompts · Knowledge Management · Legal Ops · AI literacy et éthique

DÉJÀ ACQUIS
**Usage des outils d'IA**
Une compétence déjà appropriée par la profession

## Ces responsabilités prolongent les missions existantes.

Leur développement suppose formation, temps dédié et reconnaissance.

Source : Livre blanc Juriconnexion 2026, partie 2 « Piloter l'élargissement du périmètre des compétences vers l'IA » ; enquête Juriconnexion, mai-juin 2026.

# PARTIE 3 — ARGUMENTS CLÉS EN MAIN POUR VALORISER LA FONCTION AUPRÈS DES DÉCIDEURS

### 3.1 Objectif de l'argumentaire

*Cet argumentaire sur la valeur ajoutée de la fonction* est l'une des actions prioritaires identifiées par Juriconnexion. Il est conçu pour être utilisé par les professionnels de l'information juridique dans leurs échanges avec les directions générales, juridiques, RH et financières.

### 3.2 Argument 1 — Un socle d'expertise irremplaçable, déjà en place

**Message :** *Votre organisation dispose déjà d'un expert en information juridique. Il exerce des fonctions critiques que personne d'autre ne remplit.*

**Formulation pour les décideurs :**

« C'est un expert qui surveille le droit en temps réel, forme vos juristes aux sources, sécurise la qualité de vos recherches et optimise l'ensemble des ressources informationnelles de votre organisation. »

### 3.3 Argument 2 — La première ligne de défense contre les risques liés à l'IA

**Message :** *L'IA sans supervision experte expose l'organisation à des risques juridiques, éthiques et économiques. Le spécialiste de l'information juridique est le professionnel formé pour les neutraliser.*

**Formulation pour les décideurs :**

« Vos équipes utilisent des IA qui peuvent halluciner, plagier ou produire des analyses non fiables. Le professionnel vérifie les sources, structure les prompts, évalue les résultats et forme les collaborateurs à un usage conforme et sécurisé. Dans un contexte de risque juridique et réputationnel accru lié à l'IA, cette fonction est une ligne de maîtrise indispensable. »

### 3.4 Argument 3 — Un investissement à fort effet de levier

**Message :** *Le coût d'un professionnel est sans commune mesure avec la valeur des risques qu'il prévient et des ressources qu'il optimise.*

Il négocie les contrats éditoriaux et optimise les portefeuilles d'abonnements.

Il est le professionnel le mieux placé pour piloter ces investissements, les sélectionner, les évaluer et en maximiser le retour. Les incertitudes liées au modèle économique et modes de facturation des IA nécessitent des gardes-fou. Le passage du mode forfaitaire à la consommation des tokens rend la supervision et l'optimisation de la ressource par un professionnel avisé indispensable.

**Formulation pour les décideurs :**

« Vous investissez massivement dans des outils IA. Qui dans votre organisation est capable d'évaluer leur fiabilité juridique, de négocier les contrats éditoriaux, de former les équipes à leur usage et d'en mesurer la valeur ? Le spécialiste de l'information juridique. Son coût est fixe ; la valeur qu'il génère est continue. »

### 3.5 Argument 4 — Un levier de compétitivité et de différenciation

**Message :** *Les organisations qui investissent dans la fonction d'information juridique prennent une avance stratégique sur la qualité, la rapidité et la fiabilité de leur production juridique.*

Le spécialiste de l'information juridique permet aux juristes, aux magistrats, aux avocats et aux enseignants d'accéder rapidement à des sources pertinentes, vérifiées et actualisées, en réduisant le temps consacré aux recherches et à la sélection de l'information.

Il contribue également à structurer, capitaliser et partager les connaissances internes, afin d'éviter la perte d'expertise et de favoriser la réutilisation des analyses et documents existants.

Ce soutien améliore ainsi la sécurité des raisonnements juridiques, la cohérence des réponses apportées et la capacité des équipes à se concentrer sur les tâches de conseil et d'encadrement juridique des activités.

Adossée à des méthodes documentaires solides, l'utilisation des outils numériques et de l'IA juridique peut enfin être mieux encadrée, évaluée et intégrée aux pratiques professionnelles.

### 3.6 Argument 5 — Un métier en tension : agir maintenant pour sécuriser la ressource

**Message :** *Les professionnels de l'information juridique sont rares, expérimentés, difficiles à remplacer. Ne pas les fidéliser, c'est prendre un risque de rupture de continuité.*

**Formulation pour les décideurs :**

« Les profils qui réunissent culture juridique, maîtrise des sources et compétences IA seront de plus en plus difficiles à recruter. Investir aujourd'hui dans leur formation, leur reconnaissance et leur rémunération, c'est sécuriser une compétence stratégique. »

| Contre-argument | Réponse |
|---|---|
| **« L'IA va remplacer ce poste. »** | Plus il y a d'IA, plus il faut vérifier et encadrer les usages. |

| | |
|---|---|
| **« Nos juristes savent chercher. »** | Ils trouvent *une* réponse. Le spécialiste de l'information juridique trouve *la bonne*. |
| **« C'est un centre de coût. »** | Il négocie les contrats, rationalise les abonnements et libère du temps d'avocat ou de juriste. |

ARGUMENTS CLÉS POUR LES DÉCIDEURS

# L'information juridique : une fonction stratégique

## 5 raisons d'investir dans les professionnels qui la font vivre

### 01 Une expertise déjà en place

Veiller sur le droit, fiabiliser les sources, former les équipes.
Un savoir-faire essentiel à toute l'organisation.







### 02 Une maîtrise des risques liés à l'IA

Vérifier les réponses, évaluer les outils, encadrer les usages.
L'expertise humaine sécurise l'utilisation de l'IA.

### 03 Des investissements mieux pilotés

Négocier les contrats, rationaliser les abonnements, maîtriser les coûts et la consommation de tokens.







### 04 Un atout pour la compétitivité

Une information fiable et accessible accélère la recherche et renforce la qualité de la production juridique.

### 05 Une compétence à fidéliser

Former, reconnaître et fidéliser des profils rares.
Préserver la continuité et les savoirs de l'organisation.



## 3 objections, 3 réponses

| *« L'IA va remplacer ce poste. »* | *« Nos juristes savent chercher. »* | *« C'est un centre de coût. »* |
|---|---|---|
| Plus d'IA exige plus de vérification. | L'expert fiabilise les sources et les méthodes. | Il optimise les ressources et libère du temps. |

**Investir dans cette fonction, c'est sécuriser une compétence stratégique.**

Synthèse de l'argumentaire fourni • Juriconnexion

Infographie réalisée par IA

## Conclusion

La cartographie 2026 de Juriconnexion dresse le portrait d'une profession à un tournant. Hautement qualifiée, fortement féminisée, expérimentée, elle exerce des fonctions essentielles — veille juridique, recherche experte, formation, gestion documentaire — qui constituent le socle irremplaçable de la qualité de l'information juridique quelle que soit l'organisation d'exercice. La profession a déjà massivement adopté l'IA et aspire à en devenir un acteur de gouvernance et de maîtrise.

Mais elle est aussi contrainte : budgets stagnants, effectifs sous pression, rattachement hiérarchique éclaté, difficultés de recrutement, manque de lisibilité de la filière de formation, manque de visibilité. Sans action concertée, ces fragilités s'aggravent.

Par leur maîtrise des sources, leur capacité à évaluer la fiabilité des contenus produits par les outils d'IA, leur expertise en structuration et en diffusion de l'information, et leur positionnement à l'interface entre le droit, la technologie et les utilisateurs, ils constituent les garants naturels d'un usage raisonné, conforme et efficace de ces nouveaux outils. Loin de se substituer à leur expertise, l'IA en renforce la nécessité : c'est précisément parce que l'information juridique devient plus abondante, plus automatisée et plus exposée aux risques d'erreur que la fonction de médiation, de vérification et de gouvernance informationnelle qu'ils exercent devient stratégique.

*Juriconnexion souhaite accompagner ces professionnels, les valoriser et faire entendre leur voix auprès des décideurs.* Ce livre blanc en est l'instrument. Les propositions qu'il contient — nouvelle dénomination, formation, kit argumentaire, valorisation du métier sont des pistes que nous proposons à chacun(e) d'adapter. Les nouveaux territoires, s'ils sont ambitieux, sont d'après nous des pistes passionnantes que nous proposons à chacun(e) d'explorer.

La partie 2 du livre blanc sera consacrée aux regards extérieurs. L'association, par l'intermédiaire de Nathalie Rehby, Directrice générale de Satellitis, mène actuellement de passionnants entretiens qui viendront nous l'espérons éclairer cette réflexion collective et donner à chacun une vision pour l'avenir.

Bien entendu, Juriconnexion reste plus que jamais engagé, seul, ou collectivement par un travail interassociatif, à porter la voix de ses adhérents.

*Document produit par Juriconnexion — Groupe Métiers, sur la base de la cartographie des métiers de l'information juridique 2026 (118 répondants, mai-juin 2026).*

## L’équipe du groupe Métiers



**Emilie GILLE**
Présidente



**Béatriz CHATAIN**
Vice-Présidente



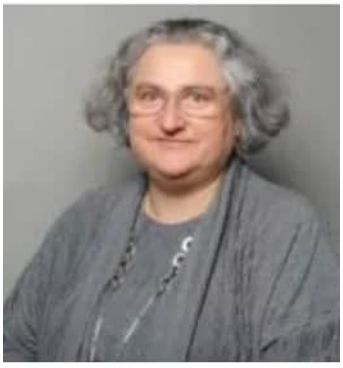
**Bénédicte BAUDOT-SOUBRANE**



**Marie LAVIE DE RANDE**



**Laurence LONGET**



**Nathalie REHBY**



**Aude ROUSSELON**



**Jean GASNAULT**

# Glossaire

Agent d'IA : « système ou programme capable d'exécuter des tâches de manière autonome pour le compte d'un utilisateur ou d'un autre système. Il exécute ces tâches en concevant son propre workflow et en utilisant les outils disponibles. »

Source : site ibm.com

Fine Tuning : « Processus d'ajustement d'un modèle pré-entraîné pour une tâche spécifique ou un ensemble de données particulier. »

Source : Lexique IA Juriconnexion – Janvier 2024

Gestion des connaissances ou Knowledge Management : « La gestion des connaissances vise à identifier, formaliser, structurer, et valoriser les savoirs et compétences clés de l'organisation pour qu'ils soient facilement réutilisables. »

Source : Jean-Luc Abelin – site de l'ADBS – février 2025

Hallucination : « fait de produire des informations fausses, inventées ou incohérentes avec une grande assurance, sans être capable de vérifier la réalité des faits »

Source : Dictionnaire Robert de la langue française

En complément d'information cet article qui souligne que les hallucinations juridiques des LLM naissent également d'une mauvaise interprétation de textes juridiques:
*Large Legal Fictions: Profiling Legal Hallucinations in Large Language Models.*
*Matthew Dahl , Varun Magesh , Mirac Suzgun, Daniel E Ho*
*Journal of Legal Analysis, Volume 16, Issue 1, 2024, Pages 64–93, Published: 26 June 2024*

Legal Operations ou Legal Ops : « le Legal Ops pilote et optimise tout ce qui est stratégique et organisationnel dans une direction juridique – tout ce qui n'est pas purement juridique tels que : gestion de projets, suivi du budget, choix et déploiement d'outils, pilotage par indicateurs, relation avec les prestataires externes. »

Source : Alice Gilson, Le boom des Legal Ops, Juriste d'entreprise magazine, HS Legal Ops 100% experts AFJE, Nov. 2022

Littératie de l'IA ou AI literacy : « Ensemble de compétences, incluant des savoirs et des attitudes relatives aux IA, dans différents contextes de vie. Ces compétences sont nécessaires pour comprendre ce que sont les technologies d'IA, pour évaluer de façon critique leurs implications (notamment sur le plan éthique) et pour être en mesure de les utiliser de façon responsable et efficace. »

Source : Abécédaire de l'IA – Gouvernement du Canada, 2024

Protocole de Contexte de Modèle ou *Model Context Protocol* (MCP) : « le MCP agit comme une couche de standardisation pour permettre aux applications d'IA de communiquer efficacement avec des services externes tels que des outils, des bases de données et des modèles prédéfinis. »

Source : site ibm.com

Ontologie : « *Corpus structuré de concepts, qui est modélisé dans un langage permettant l'exploitation par un ordinateur des relations sémantiques établies entre ces concepts Structuration des connaissances en vue d'être utilisées par des machines*. Les ontologies appartiennent à la branche de l'IA dite symbolique qui a pour but de reproduire le raisonnement humain en le modélisant. »

Source : Raphaël d'Assignies - blog professionnel Ontologie et Knowledge Graph | DASSIGNIES Avocat - Billet du 12 mai 2023 actualisé le 2 février 2026

Retrieval-Augmented Generation ou RAG : « Le Retrieval-Augmented Generation permet de fiabiliser la recherche générative en indexant au préalable des données extraites pour un périmètre défini et de combiner ce modèle avec le modèle d'IA générative »

Source : Sumi Saint Auguste – Introduction aux IA génératives et concepts fondamentaux - Rendez-vous Juriconnexion 2024

## Bibliographie

### Sur le métier

Stéphane COTTIN, Vincent DE BRIANT, Audrey ZIANS
Recherche documentaire juridique Méthodologie - Édition 2026-2027
Bruxelles, Bruylant, Collection Paradigme – Méthode, 8e éd.
A paraître le 28/01/2027

Jean-Philippe ACCART
Le métier de documentaliste
Préface de Marc MARTINEZ
Paris, Éditions du Cercle de la Librairie, 5e éd., 2023

Véronique MESGUICH
Rechercher l'information stratégique sur le web, Sourcing, veille et analyse à l'heure de l'IA
3e édition, 2024

### Sur l'IA appliquée au métier

Siham KABBOUL
Quand l'IA automatise la veille, le discernement devient stratégique
https://m.veillemag.com/Quand-l-IA-automatise-la-veille-le-discernement-devient-strategique-Siham-Kabboul_a8597.html
Veille Magazine, Octobre 2026

Emmanuel BARTHE
Des compétences juridiques en voie de disparition : trouver des commentaires d'arrêts des années 90 et conserver des anciennes éditions des traités de référence
Blog professionnel Precisement.org – billet du 21 octobre 2026

Guide pratique Réinventer la veille avec les IA génératives et agentiques
Revue Archimag Guide Numéro 84, Octobre 2026

Charte éthique relative à l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle, fondée sur six principes majeurs. A l'usage de l'ensemble des agents de la Cour de cassation
septembre 2026
https://www.courdecassation.fr/files/files/Num%C3%A9rique/IA_Charte_%C3%A9thique_destin%C3%A9e_%C3%A0_la_Cour_de_cassation.pdf
Évolution des centres documentaires
Revue I2D, N° 2026/1 du 1er juillet 2026

Bernard STRAINCHAMPS
Manager un centre de documentation à l'heure de l'IA
Revue Archimag, 23 juin 2026

Philippe NIEUWBOURG
Quand l'expert du document reprend ses droits sur l'IA
Revue Archimag, 4 mai 2026

Raphaël D'ASSIGNIES
La recherche juridique augmentée par le raisonnement
Blog professionnel Dassignies.law – Billet du 31 mars 2025

Conseil national des barreaux (CNB) Commission des règles et usages.
La déontologie de l'intelligence artificielle.
Assemblée générale des 12 et 13 mars 2026

Evelyne BROUDOUX, Ghislaine CHARTRON, Benoît EPRON
Information et intelligence artificielle : Opportunités et risques
Comprendre le fonctionnement et les implications de l'IA aujourd'hui.
Paris, ADBS, De Boeck, collection Information et stratégie, mars 2025

Sénat (France)
L'intelligence artificielle générative et les métiers du droit : agir plutôt que subir
Rapport d'information n°216, déposé le 18 décembre 2024
https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/commissions/commission-des-lois/controle-en-clair/intelligence-artificielle-et-professions-du-droit.html?utm_source=openai

Conseil national des barreaux (CNB)
Guide pratique : Utilisation des systèmes d'intelligence artificielle générative (IAG)
1ère édition, septembre 2024
https://cnb.avocat.fr/medias/cnb-guidepratique-utilisation-systemes-iag-2024-68f7b1d86e4570.98487114.pdf

**Pour toute question, adhérer à Juriconnexion, rejoindre son équipe et participer à ses travaux, vous pouvez nous contacter à l'adresse suivante : secretaire@juriconnexion.fr**

**https://www.juriconnexion.fr/**

*Ce livre blanc est la propriété exclusive de Juriconnexion. Il est placé sous licence Creative Commons* ***CC BY-NC-ND.***

*Citation : Livre blanc Juriconnexion -* **Les professionnels de l'information juridique : du capital informationnel à l'intelligence juridique - PARTIE 1 - Panorama 2026 et perspectives de transformation, novembre 2026**

**CC BY-NC-ND — Attribution-NonCommercial-NoDerivatives**

## Mentions légales

Juriconnexion, Association Loi 1901

**SIRET :** 49277084700050

2, rue Cujas 75005 Paris