Qu'est-ce qu'un plan de développement individuel ?

Réponse courte

Un plan de développement individuel (PDI) est un document formalisé, élaboré conjointement entre l'employeur et le salarié, qui structure et planifie le **développement des compétences professionnelles** du salarié en lien avec les besoins de l'entreprise et les aspirations du collaborateur. Il définit des **objectifs précis**, les **actions à entreprendre**, les **moyens mobilisés** et les modalités d'évaluation, sur une période généralement comprise entre six et vingt-quatre mois.

Le PDI n'est pas une obligation légale au Luxembourg, mais il s'inscrit dans la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** et le dialogue social. Sa mise en œuvre suppose l'accord des deux parties, un engagement réciproque, et doit respecter la confidentialité, l'égalité d'accès, ainsi que la réglementation sur le temps de travail, la rémunération et la protection des données personnelles.

Définition

Le plan de développement individuel (PDI) est un document formalisé, élaboré conjointement entre l'employeur et le salarié, visant à structurer et planifier le développement des compétences professionnelles du salarié en lien avec les besoins de l'entreprise et les aspirations du collaborateur. Il s'inscrit dans la politique de **gestion des ressources humaines** et s'appuie sur l'identification des écarts de compétences, l'évolution des missions ou la préparation à de nouvelles responsabilités. Le PDI n'est pas une obligation légale, mais il constitue une pratique reconnue dans le cadre du dialogue social et de la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC).

Questions fréquentes

Comment le PDI s'articule-t-il avec la stratégie de développement des compétences de l'entreprise ?

Il est conseillé d'intégrer le PDI dans le processus annuel de gestion des talents et de l'articuler avec la stratégie de développement des compétences de l'entreprise. L'implication du management de proximité et des ressources humaines est essentielle pour garantir la pertinence et la faisabilité des actions prévues. Une approche individualisée tenant compte des spécificités du poste, du parcours du salarié et des perspectives d'évolution interne est privilégiée.

Qu'est-ce qu'un plan de développement individuel (PDI) ?

Un plan de développement individuel est un document formalisé élaboré conjointement entre l'employeur et le salarié, qui structure et planifie le développement des compétences professionnelles en lien avec les besoins de l'entreprise et les aspirations du collaborateur. Il définit des objectifs précis, les actions à entreprendre, les moyens mobilisés et les modalités d'évaluation, sur une période généralement de six à vingt-quatre mois. Le PDI n'est pas une obligation légale au Luxembourg, mais il s'inscrit dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle est la responsabilité de l'employeur une fois un PDI mis en place ?

La mise en place d'un PDI engage la responsabilité de l'employeur sur la réalisation effective des actions prévues, notamment l'organisation des formations, le tutorat et les missions spécifiques identifiées. Il est recommandé de documenter chaque étape et de conserver une traçabilité écrite pour prévenir tout risque de contestation ultérieure. La jurisprudence nationale reconnaît une valeur probante aux engagements pris dans un PDI en cas de litige.

Quels éléments doit contenir un plan de développement individuel ?

Le PDI doit comporter des objectifs précis, mesurables et datés, définissant les compétences à acquérir ou à renforcer, les actions à entreprendre (formations, tutorat, missions spécifiques, mobilité interne), les moyens mobilisés et les modalités d'évaluation des progrès. Il est recommandé de le formaliser par écrit avec une validation des deux parties et d'assurer un suivi par des points d'étape réguliers. Les actions de formation inscrites dans le PDI peuvent être financées dans le cadre du cofinancement public prévu par la loi du 19 décembre 2008.

Qui prend l'initiative d'élaborer un plan de développement individuel ?

L'initiative peut émaner de l'employeur ou du salarié, mais la mise en œuvre requiert un accord réciproque et un engagement des deux parties. Le PDI est généralement élaboré à l'issue d'un entretien d'évaluation ou professionnel, sur la base d'une analyse objective des besoins de développement en lien avec les évolutions du poste. La confidentialité des informations échangées doit être respectée, conformément à l'article L. 261-1 du Code du travail.

Conditions d’exercice

L'élaboration d'un PDI suppose l'accord du salarié et de l'employeur. Les conditions encadrant sa mise en place sont les suivantes :

Condition	Détail
Accord réciproque	L'employeur et le salarié doivent tous deux consentir à l'élaboration du PDI
Entretien préalable	Intervient généralement à l'issue d'un entretien d'évaluation ou professionnel (pratique RH sans obligation légale spécifique pour le PDI)
Analyse des besoins	Doit reposer sur une analyse objective des besoins de développement, en lien avec les évolutions du poste
Initiative	Peut émaner de l'employeur ou du salarié, mais la mise en œuvre requiert un engagement réciproque

Modalités pratiques

Le plan de développement individuel est élaboré et suivi selon les modalités suivantes.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Label	Détail
Contenu du PDI	Objectifs précis, mesurables et datés ; compétences à acquérir ou renforcer ; actions à entreprendre (formations, tutorat, missions, mobilité interne) ; moyens mobilisés et modalités d'évaluation
Formalisation écrite	Le PDI doit être formalisé par écrit et validé par les deux parties
Durée	Varie selon la nature des objectifs, généralement de six à vingt-quatre mois
Suivi régulier	Des points d'étape réguliers permettent d'ajuster les actions en fonction des résultats ou des évolutions du contexte
Financement des formations	Les actions inscrites au PDI peuvent bénéficier du cofinancement public prévu par la loi modifiée du 19 décembre 2008

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'**intégrer le PDI** dans le processus annuel de gestion des talents et de l'articuler avec la stratégie de développement des compétences de l'entreprise. L'**implication du management de proximité** et des ressources humaines est essentielle pour garantir la pertinence et la faisabilité des actions prévues. La **confidentialité des informations** échangées dans le cadre du PDI doit être respectée, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail relatif à la protection des données personnelles. Il est recommandé de **privilégier une approche individualisée**, tenant compte des spécificités du poste, du parcours du salarié et des perspectives d'évolution interne. La **traçabilité des actions réalisées** et des résultats obtenus doit être assurée pour permettre une évaluation objective de l'efficacité du PDI.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.542-1 et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue, obligations de l'employeur
Article L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Article L.261-1 du Code du travail	Protection des données personnelles
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue, cofinancement des actions de formation
Jurisprudence nationale	Valeur probante des engagements pris dans un PDI en cas de litige

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La mise en place d'un plan de développement individuel engage la responsabilité de l'employeur sur la réalisation effective des actions prévues. Il est recommandé de documenter chaque étape et de conserver une traçabilité écrite pour prévenir tout risque de contestation ultérieure.

Voir aussi

- Le plan de développement individuel est-il obligatoire ?
- Lien entre formation et GPEC
- Lien entre formation et évolution de carrière
- Anticiper les besoins en compétences

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.