

# Que doit contenir un plan de développement individuel (PDI) ?

## Réponse courte

Un **plan de développement individuel (PDI)** doit comporter huit éléments minimaux : identification du salarié et du poste, bilan des compétences actuelles, objectifs de développement, actions à mettre en œuvre, calendrier prévisionnel, modalités d'évaluation, engagements réciproques et modalités de suivi. Il doit être **daté, signé** par les deux parties et conservé au dossier individuel.

Le PDI **n'est pas une obligation légale générale** au Luxembourg ; il peut être imposé par certaines **conventions collectives** ou accords d'entreprise. Il s'inscrit dans l'obligation d'**adaptation à l'emploi** (L.312-9) et doit respecter les obligations d'égalité d'accès à la promotion (L.241-2 et L.251-2). La protection des données personnelles (RGPD, loi du 1er août 2018) s'applique pleinement à son contenu.

## Définition

Le **plan de développement individuel (PDI)** est un document formalisé, élaboré conjointement par le salarié et l'employeur, organisant le développement des compétences professionnelles en lien avec les besoins de l'entreprise et les aspirations du salarié.

Il s'inscrit dans la gestion prévisionnelle des emplois articulée à la formation continue (GPEC) et constitue un outil de suivi personnalisé du parcours, sans valeur d'engagement contractuel de promotion sauf mention explicite.

## Questions fréquentes

### Comment associer le salarié à l'élaboration du PDI ?

Le PDI doit être élaboré conjointement par l'employeur et le salarié, avec l'accord des deux parties. Cette individualisation suppose l'adaptation du contenu aux compétences détenues et aux aspirations du salarié, en lien avec les besoins de l'entreprise.

### Le PDI engage-t-il l'employeur sur une promotion ?

Le PDI ne crée pas par lui-même un droit subjectif à la promotion ni à une formation déterminée. Sa rédaction doit préciser explicitement qu'il ne constitue pas un engagement contractuel de promotion, sauf mention expresse intégrée au document.

### Le PDI est-il obligatoire au Luxembourg ?

Le PDI n'est pas une obligation légale générale au Luxembourg. Il peut être imposé par certaines conventions collectives ou accords d'entreprise. À défaut, il s'inscrit dans l'obligation d'adaptation à l'emploi (L.312-9) sans constituer un dispositif juridique contraignant.

### Que doit contenir un plan de développement individuel (PDI) ?

Un PDI doit comporter huit éléments : identification du salarié et du poste, bilan des compétences actuelles, objectifs de développement, actions à mettre en œuvre, calendrier prévisionnel, modalités d'évaluation, engagements réciproques et modalités de suivi. Il doit être daté et signé par les deux parties.

### Quelle protection des données s'applique au contenu du PDI ?

Le contenu du PDI est soumis au RGPD et à la loi du 1er août 2018 sur la protection des données personnelles. La confidentialité doit être garantie tout au long de l'élaboration et de la conservation du document dans le dossier individuel.

## Quelles précautions prendre sur les critères de développement ?

Les critères de développement doivent être non discriminatoires et appliqués uniformément à tous les salariés à situation comparable (L.241-2, L.251-2). Les objectifs doivent être réalistes, mesurables et compatibles avec les moyens de l'entreprise pour résister à toute contestation.

## Conditions d'exercice

Le PDI est un outil RH non contraignant en lui-même, mais sa validité juridique repose sur l'absence de discrimination dans son contenu et son application uniforme à tous les salariés à situation comparable.

Condition	Exigence
Aucune obligation légale générale	PDI facultatif sauf disposition conventionnelle
Accord des parties	Élaboration conjointe employeur-salarié
Individualisation	Adaptation aux compétences et aspirations du salarié
Égalité de traitement	Critères de développement non discriminatoires (L.241-2, L.251-2)
Information du salarié	Droits, accès à la formation, recours possibles
Protection des données	RGPD et loi du 1er août 2018 applicables

## Modalités pratiques

Le PDI doit comporter huit éléments structurants assurant la traçabilité du parcours et la conformité au RGPD ; chaque élément doit être daté, signé et révisable.

Démarche	Précision
Identification	Nom, fonction, ancienneté, service du salarié
Bilan des compétences	Synthèse des compétences détenues, points forts, axes d'amélioration
Objectifs de développement	Compétences à acquérir ou renforcer, en lien avec le poste
Actions à mettre en œuvre	Formations, tutorat, missions, mobilité interne
Calendrier prévisionnel	Échéances, points d'étape, durée estimée
Modalités d'évaluation	Critères de réussite, indicateurs, validation des acquis
Engagements réciproques	Responsabilités salarié-employeur, ressources mobilisées
Suivi et révision	Périodicité, conditions d'ajustement, signature finale

## Pratiques et recommandations

**Associer** le salarié à toutes les étapes de l'élaboration pour garantir son adhésion et son engagement.

**Définir** des objectifs réalistes, mesurables et compatibles avec les moyens de l'entreprise.

**Documenter** les besoins identifiés à partir des entretiens professionnels, évaluations et analyses de poste.

**Formaliser** un suivi périodique avec points d'étape signés permettant l'ajustement du plan.

**Garantir** la confidentialité du contenu du PDI dans le respect du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

**Préciser** explicitement que le PDI ne constitue pas un engagement contractuel de promotion, sauf mention expresse.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-9</u> du Code du travail	Obligation d'adaptation des salariés à l'emploi
Art. <u>L.241-2</u> et <u>L.251-2</u>	Égalité de traitement (sexe et autres motifs)
Art. <u>L.121-4</u>	Pouvoir de direction (modification non substantielle)
Art. <u>L.414-9</u> , point 3	Co-décision sur critères généraux (? 150 salariés)
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue
Loi du 1er août 2018 et RGPD	Protection des données personnelles
Conventions collectives	Peuvent imposer un PDI ou un format spécifique

Le PDI ne crée pas par lui-même un droit subjectif à la promotion ni à une formation déterminée. Sa rédaction doit éviter toute mention discriminatoire et préserver la liberté de l'employeur d'ajuster le plan en fonction des besoins de l'entreprise, dans le respect des critères objectifs.

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.