

Pôle Formations PGprox Rapport d'activité 2025 et bilan des formations

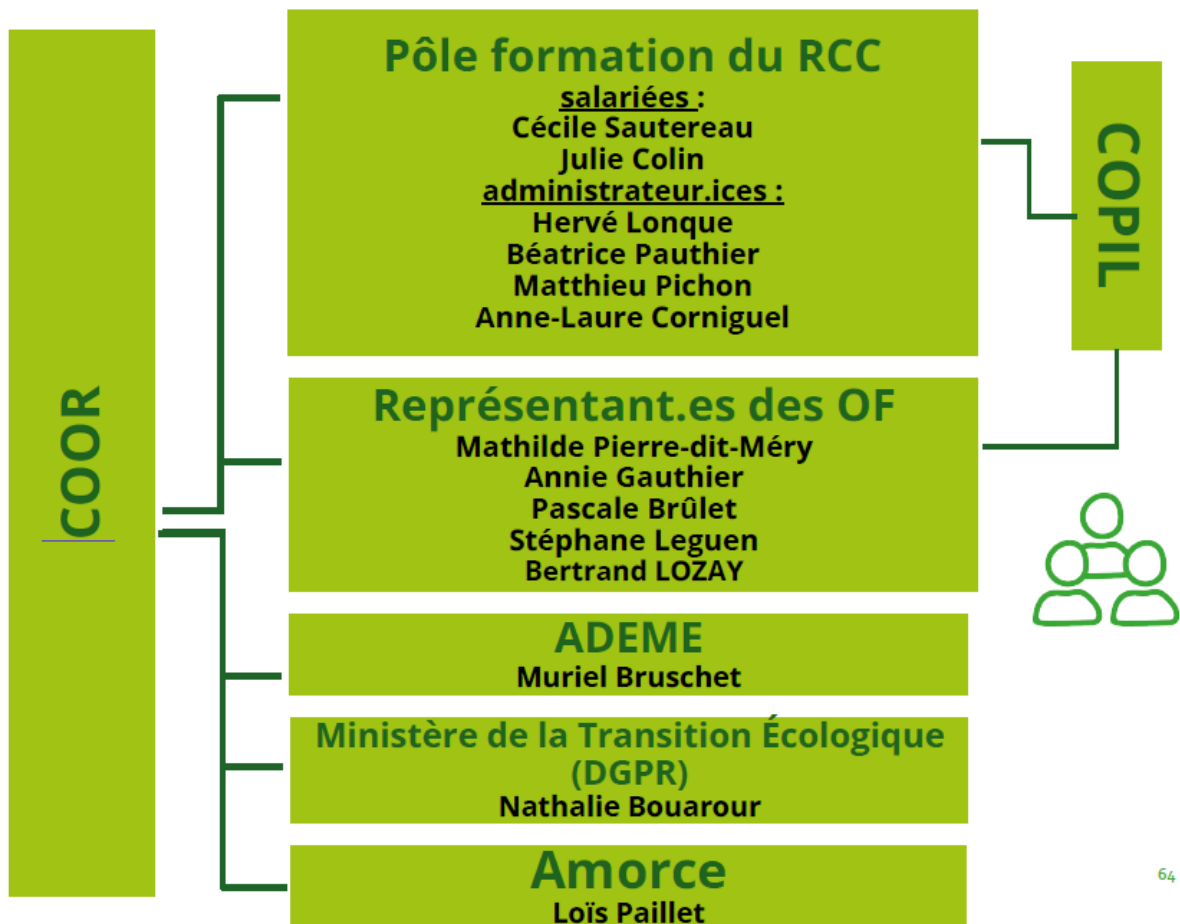
Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Rapport d'activités du Pôle Formations PGprox..... | 3 |
| 1. Gouvernance du dispositif..... | 3 |
| 1.1. Articulation des acteurs..... | 3 |
| 1.2. Temps bénévole..... | 4 |
| 1.3. Sujets majeurs abordés en Copil/Coor en 2025..... | 5 |
| 2. Rappel des objectifs 2025 et état d'avancement..... | 6 |
| 3. Qualité des formations..... | 6 |
| 3.1. Évolution des critères d'entrée dans le dispositif..... | 6 |
| 3.2. Audits qualité des organismes de formation..... | 7 |
| 4. Reconnaissance des formations..... | 10 |
| 4.1. GT pour le renouvellement de la certification RS6396..... | 10 |
| 4.2. Dépôt de marque..... | 11 |
| 4.3. Interventions pour la promotion du dispositif..... | 12 |
| 5. Adaptation du dispositif de formation aux besoins du terrain..... | 12 |
| 5.1. Refonte du référentiel de formation GC et MC..... | 12 |
| 5.2. Animation de la communauté des OF..... | 14 |
| 6. Rapport financier..... | 16 |
| 6.1. Budget du pôle en 2025..... | 16 |
| 6.2. Budget prévisionnel pour 2026..... | 17 |
| 7. Perspectives en 2026..... | 18 |
| 7.1. Qualité des formations..... | 18 |
| 7.2. Reconnaissance des formations..... | 18 |
| 7.3. Adaptation du dispositif aux besoins du terrain..... | 18 |
| Formations PGprox - statistiques annuelles et évolution..... | 19 |
| 1. Évolution du nombre d'OF dans le dispositif..... | 19 |
| 1.1. Entrées et sorties du dispositif..... | 19 |
| 1.2. Évolution du nombre d'OF par région en France Métropolitaine et Belgique..... | 21 |
| 1.3. Évolution du nombre d'OF dans les DROM..... | 22 |
| 1.4. Périmètre de charte par région en 2025..... | 23 |
| 2. Evolution du nombre annuel de stagiaires..... | 24 |
| 2.1. Nombre total de stagiaires au niveau national..... | 24 |
| 2.2. Nombre de stagiaires formés par région en 2024 et 2025 en France métropolitaine..... | 25 |
| 2.3. Stagiaires formés par région en 2024 et 2025 dans les DROM..... | 26 |
| 3. Évolution du volume et de la durée des formations..... | 27 |
| 4. Évolution du nombre de stagiaires par parcours..... | 28 |
| 4.1. Parcours RS..... | 28 |
| 4.2. Parcours GC..... | 28 |
| 4.3. Parcours MC..... | 30 |
| 4.4. Conclusion..... | 30 |
| 5. Bénéfices de la certification RS6396..... | 31 |
| 5.1. Mobilisation des compétences par les certifié.es..... | 32 |
| 5.2. Bénéfices de la certification pour les certifié.es..... | 32 |

Rapport d'activités du Pôle Formations PGprox

1. Gouvernance du dispositif

1.1. Articulation des acteurs



Légende : Organigramme de la gouvernance du dispositif de formation

Tous les 3 mois, le RCC et ses partenaires se regroupent pour aborder des points stratégiques et techniques relatifs au dispositif de formation.

Un COPIL par trimestre réunit le pôle formation du RCC national et les représentant.es élu.es des OF afin de :

- Étudier et valider les candidatures des OF pour leur entrée dans le dispositif ou l'extension de leur périmètre
- Prendre des décisions stratégiques concernant l'évolution du dispositif (référentiel, cadre,...) et son financement.
- Préparer les journées des organismes de formation

Un COOR par trimestre réunit le Copil et les partenaires institutionnels du RCC afin :

- d'être informé.es des remontées de ces acteurs
- de les informer des évolutions du dispositif et des éventuelles difficultés rencontrées
- d'obtenir un regard sur les décisions stratégiques prises en Copil.

Le pôle formation du Réseau Compost Citoyen est composé de deux salariées et quatre administrateur.ices, il se réunit une fois par mois dans le but de :

- Construire le budget prévisionnel et la feuille de route formation pour le RCC national
- Suivre et orienter les actions salariées
- Préparer des propositions concrètes à voter en Copil
- Mobiliser les partenaires

Des GT thématiques composés d'OF et animés par les salariées sont menés chaque année pour mener les projets identifiés dans la feuille de route.

1.2. Temps bénévole

Il est essentiel de rappeler que le dispositif de formation fonctionne en grande partie grâce à un important temps bénévole investi, que ce soit de la part des administrateur.ices du RCC national ou des représentant.es des OF qui portent la voix des OF dans le cadre des orientations du dispositif.

En 2025, on estime que les administrateur.ices ont passé chacun une cinquantaine d'heures de travail uniquement sur les sujets de formation soit environ **un mois et demi de travail, quatre membres confondu.es**. À cela, il faut ajouter les participations à la gouvernance de l'association ainsi qu'une implication dans d'autres pôles.

Concernant les membres du comité de pilotage, on estime le temps passé à 40h par représentant.e **soit un temps bénévole global d'un mois, quatre membres confondu.es**.

1.3. Sujets majeurs abordés en Copil/Coor en 2025

| | |
|---------------------|---|
| <p>Copil</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Révision des critères et de la procédure d'analyse des candidatures de nouveaux OF au dispositif - Relecture, amendements et validation du nouveau référentiel de formation - Préparation des journées des organismes de formation et amélioration continue. - Question de l'obligation de posséder le statut d' "Organisme de Formation" pour dispenser la formation Référent de Site à destination de bénévoles - Révision du formulaire de pré-inscription stagiaire sur le site - Définition du format et de l'animation de cafés OF - Définition de la démarche à mener pour revoir le référentiel Référent de Site. |
| <p>Coor</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Problématique des formations Référent de Site réalisées par des Maîtres Composteurs de collectivité - Procédure du dépôt de marque auprès de l'Institut National de la Propriété Intellectuelle - Redéfinition du Coor et de ses missions - Rencontre avec ADEME Académie - Procédure à engager vis-à-vis des OF qui forment selon le référentiel hors dispositif |

2. Rappel des objectifs 2025 et état d'avancement

| Objectifs 2025 | Etat d'avancement |
|--|-------------------|
| Démarrer et pérenniser la procédure d'audit des OF | ✓ |
| Mener le GT pour l'évolution du référentiel de formation | ✓ |
| Faire évoluer la procédure d'analyse des candidatures d'organismes de formation au dispositif | ✓ |
| Renouveler la certification "Accompagner et Sensibiliser à la pratique de la PGprox sur le territoire" | 🕒 |
| Promouvoir les formations du dispositif par un plan de communication et le montage de partenariats | 🕒 |
| Mettre en oeuvre un Observatoire des métiers | ✗ |

3. Qualité des formations

3.1. Évolution des critères d'entrée dans le dispositif

Depuis la reprise de la gestion du dispositif de formation par le RCC, les critères d'entrée dans le dispositif se sont précisés, professionnalisés, mais n'avaient pas été intégrés formellement dans un Guide du Chartage, document cadre clair aux candidatures des OF. C'est chose faite en 2025.

Ce [Guide du Chartage](#) détaille :

- les critères d'éligibilité et prérequis pour accéder au dispositif de formation,
- la progressivité du processus de candidature
- les pièces à fournir
- les critères d'analyse des candidatures
- le processus d'analyse des candidatures
- les dates limites de dépôt
- les frais d'analyse des candidatures pour les structures candidates non adhérentes au RCC.

Les principales précisions notables sont les suivantes :

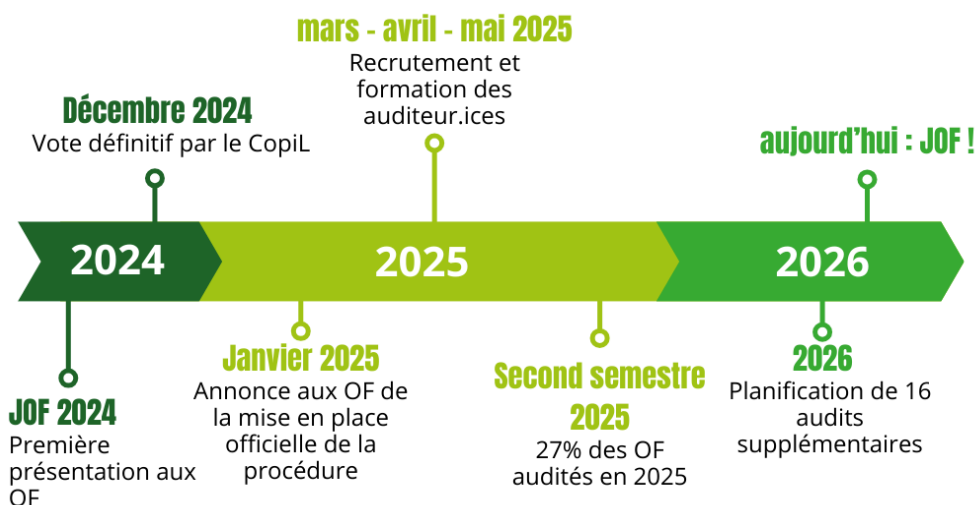
- Nécessité d'être *OF pour candidater*, les structures en groupement n'étant plus autorisées ;
- Nécessité de disposer *en interne* à la structure d'un *Maître Composteur certifié*, qui soit le garant technique et pédagogique des formations ;
- Nécessité d'avoir réalisé *au moins 2 formations Guide Composteur partiel* avant de pouvoir candidater au parcours GC complet (cf progressivité des parcours) ;
- Nécessité d'avoir *au minimum 2 formateur.rices* dans la banque de formateur.rices de l'OF *pour dispenser les parcours GC et MC* ;
- Des *frais d'analyse des candidatures* ont été introduits pour les structures candidates qui ne seraient pas adhérentes du RCC.

Le processus d'analyse a aussi été professionnalisé : il n'est plus réalisé uniquement par une personne prestataire ou salariée du RCC et validé en Copil. Les dossiers sont désormais étudiés par 3 personnes : une salariée du RCC, un.e administrateur.rice, et un.e représentant.e des OF. Il est procédé à un roulement des administrateur.rices et représentant.es des OF chaque trimestre pour répartir la charge de travail bénévole. Ces 3 personnes constituent un comité d'analyse des candidatures qui présente ensuite ses avis pour validation en Copil.

Ce Guide du Chartage donne un cadre plus clair et lisible à l'analyse des candidatures des OF voulant intégrer le dispositif ou élargir leur périmètre de formations PGprox.

3.2. Audits qualité des organismes de formation

3.2.1. Historique



Légende : frise chronologique de la mise en place de la procédure d'audit des organismes de formation

La procédure d'audit qualité des formations PGprox dispensées par les organismes de formation du réseau a officiellement débuté en 2025. Quinze premiers audits ont pu être réalisés sur le second semestre, soit près d'un tiers des organismes de formation habilités. L'objectif de la procédure est de garantir la qualité des formations dispensées. Les catégories analysées sont la coordination pédagogique, le respect du référentiel de formation ou encore la qualité des intervenants et des sites de PGprox visités.

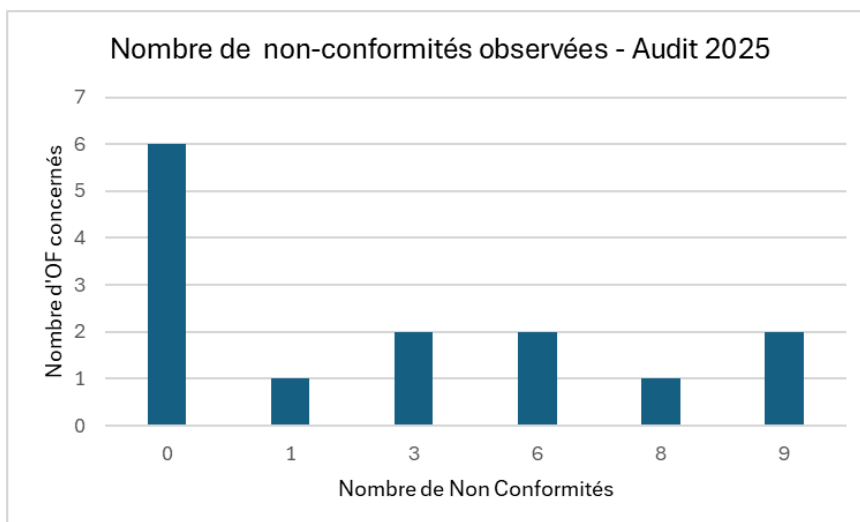
3.2.2. Bilan

La procédure d'audit est cyclique et permet le renouvellement de la Charte d'engagement entre l'organisme de formation et le Réseau Compost Citoyen.

| Événement | Année |
|--------------------------------|-------------|
| Candidature au dispositif | Année N |
| audit de suivi | Année N+2 |
| audit de renouvellement | Année N + 4 |

En 2025 :

- **13** audits de renouvellement (documentaire)
- **1** audit de suivi (terrain)
- **10** auditeur.ices mobilisé.es parmi les membres d'OF habilités



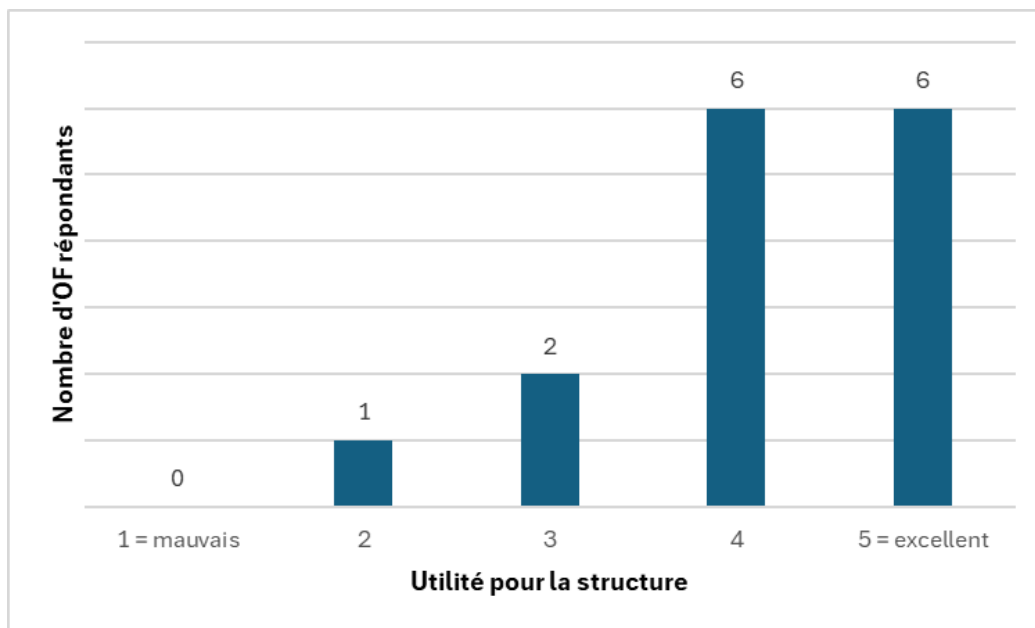
Légende : État des lieux du nombre de non-conformités obtenues en fonction du nombre d'OF les ayant obtenues

Les résultats de ces premiers audits sont hétérogènes au sein du réseau. Pour une quarantaine de critères analysés, six OF n'ont obtenu aucune non-conformités. Pour le reste des audités, une à neuf non-conformités sont observées. À la suite de l'audit, un

plan d'action est construit par l'OF pour y remédier et est validé par le RCC. Les critères concernés par une non-conformité seront à nouveau analysés lors de l'audit suivant, permettant une véritable amélioration continue du réseau.

Les non-conformités observées au sein des OF ne concernent pas un seul et même critère spécifique du référentiel d'audit. Il est intéressant de constater que les points à améliorer sont très différents selon les OF.

3.2.3. Retour des OF audités en 2025 et début 2026 : 15 réponses sur 17 sondés



Légende : Utilité de la procédure d'audit selon les OF répondants classée de 1 = mauvais à 5 = Excellent.

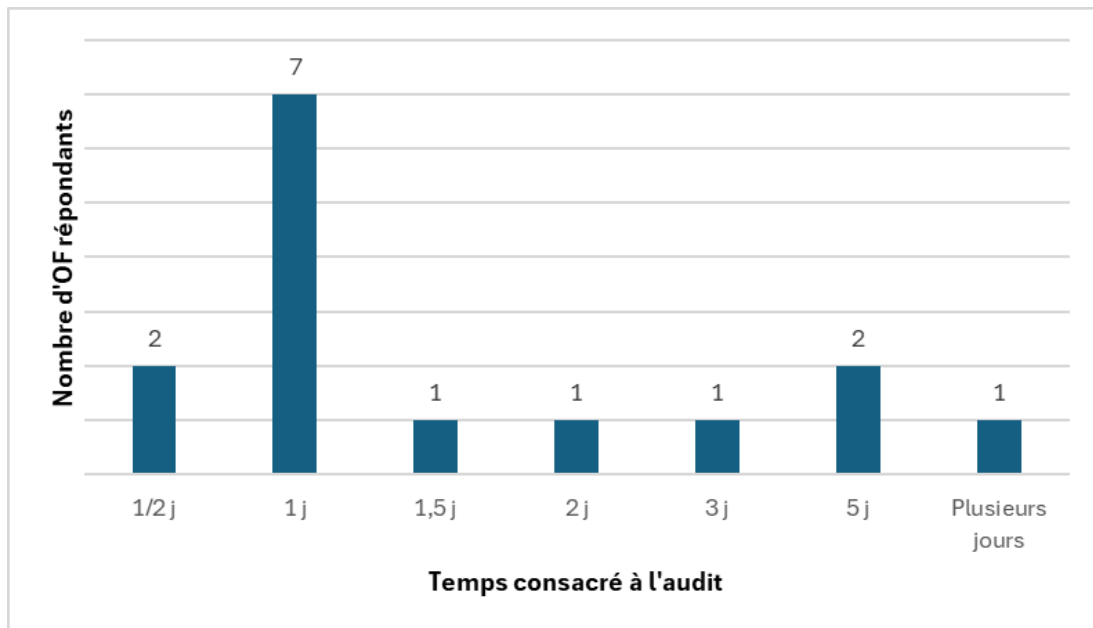
Les réponses obtenues montrent que la procédure d'audit est utile aux OF du réseau : elle permet notamment de se structurer davantage et d'obtenir un retour sur ses pratiques pédagogiques et son appropriation du référentiel.

Point positifs relevés par les répondant.es

- Permet de remettre à plat les déroulés de formation
- Structurer et Clarifier les procédures, la démarche d'archivage et le suivi admin
- Mettre en place des procédures
- Obtenir un regard extérieur utile (amélioration des outils, pédagogie, démarche d'amélioration)

Pistes d'amélioration suggérées par les répondant.es

- Certains critères sont redondants avec Qualiopi, il y a besoin de critères plus techniques
- Besoin d'avoir des modèles de livrables
- Besoin de plus d'échanges en direct avec l'auditeur



Légende : Temps consacré à l'audit selon les structures répondantes.

Le temps consacré à l'audit est variable selon la structure. On constate que plus de la moitié des répondant.es y a consacré une journée ou moins.

3.2.4. Perspectives 2026

La procédure est actuellement en test pour une durée d'1 an.

En 2026, seront menés **8 audits de renouvellement documentaires** et **8 audits de suivi terrain supplémentaires**. D'ici fin 2026, près de 60% des OF auront été audités.

4. Reconnaissance des formations

4.1. GT pour le renouvellement de la certification RS6396

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail. Ces compétences sont définies par un référentiel d'activités, un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation. Elles sont délivrées à une personne et lui permettent notamment d'acquérir un niveau de qualification.

France Compétences est l'organisme qui pilote l'enregistrement des certifications professionnelles en France.

Depuis 2023, les formations Guide et Maître Composteurs sont certifiantes, grâce au travail mené par les équipes du Réseau Compost Citoyen.

Cela permet une véritable reconnaissance des formations :

- financement possible par l'utilisation du CPF du stagiaire, ou par France Travail directement,
- accès à un parchemin officiel de certification pour sanctionner la formation.

L'enregistrement au Répertoire Spécifique de ces certifications professionnelles est un processus cyclique, la durée d'enregistrement d'une certification étant limitée à 5 ans maximum. La certification RS6396 associée au parcours Guide Composteur bénéficie en particulier d'un enregistrement de 3 ans arrivant à échéance en septembre 2026.

Un GT rémunéré constitué de quatre organismes de formation du réseau a donc travaillé fin 2025 et début 2026 à ce renouvellement.

Le dossier de demande d'enregistrement comprend :

- Un argumentaire qui vise à démontrer que cette certification répond à un besoin sur le marché du travail, et atteste de l'utilité effective des compétences pour les certifiés ;
- Des courriers de valeur d'usage de la part de ministères, d'employeurs et de stagiaires ;
- Un référentiel de compétences et d'évaluation ;
- Un règlement des épreuves de certification ;
- La mesure de l'impact sur les parcours professionnels ;
- La méthode de collecte de données stagiaires et de production des statistiques
- Une description des moyens techniques, pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre pour la réalisation des actions de formation et leur adéquation avec les compétences visées ;
- La présentation des partenaires et les procédures de contrôle mises en œuvre.

Le dossier a été construit fin 2025 et déposé pour analyse en janvier 2026. La fin de l'instruction par France Compétences est prévue pour l'été 2026.

4.2. Dépôt de marque

En 2025, le Réseau Compost Citoyen s'est penché sur la question de savoir s'il était intéressant ou non pour le Réseau de déposer la propriété des marques "Guide Composteur", "Maître Composteur" et "Référént de Site" dans la catégorie formation auprès de l'INPI, l'Institut National de la Protection Intellectuelle. Le Réseau a donc fait appel aux services d'une avocate spécialisée pour étudier la distinctivité de ces marques, première étape du processus avant dépôt.

Il en ressort à ce stade qu'il n'y a pas de caractère d'urgence à agir en 2026.

4.3. Interventions pour la promotion du dispositif

En 2025, le Réseau Compost Citoyen est intervenu le 12 juin 2025 dans le Lot-et-Garonne lors d'une journée de conférences organisée par la Région Nouvelle-Aquitaine à destination des techniciens et élus de collectivités à compétence déchets sur la thématique du recrutement et de la formation dans les domaines des déchets et de l'économie circulaire. Le thème était axé sur les nouveaux métiers dans ces domaines, les difficultés de recrutement sur des métiers spécifiques ou liés à la saisonnalité, mais aussi sur les formations associées (sécurité, réemploi, compostage, éco circulaire, etc). La Région est régulièrement interpellée par des collectivités sur le référentiel de formation PGprox, notamment sur les difficultés rencontrées pour financer ces formations.

Le RCC a donc participé à la table ronde sur "la formation des agents : Focus sur les parcours de formations pour passer à l'action et répondre à de nouveaux métiers" aux côtés d'intervenant.es du Cluster économie circulaire et transition énergétique et du Réseau RENAÎTRE.

Le RCC est également intervenu à plusieurs reprises auprès de conseiller.es en insertion professionnelle pour les acculturer aux formations proposées dans le dispositif, et leur exposer leur valeur d'usage sur le terrain.

5. Adaptation du dispositif de formation aux besoins du terrain

5.1. Refonte du référentiel de formation GC et MC

Un des objectifs phare du Pôle Formation en 2025 était la refonte du référentiel de formation pour les parcours Guide et Maître Composteurs. Le Réseau Compost Citoyen a pour cela fait appel à un groupe de travail rémunéré (sélectionné sur appel à candidatures), composé de quatre organismes de formation du réseau.

5.1.1. **Missions réalisées par le GT**

- Synthèse des travaux réalisés par les GT successifs dédiés au référentiel de 2020 à 2024 ;
- Consultation des acteur.ices de la filière (stagiaires, collectivités, organismes de formation) pour faire émerger les besoins en compétences et leur articulation ;
- Redéfinition des rôles des Guides et Maîtres Composteurs : activités, tâches, missions des différents acteurs ;
- Redéfinition des compétences nécessaires à la réalisation des missions/activités/tâches, déclinées en savoirs, savoir-faire et savoir-être ;

- Redéfinition des 2 parcours en modules permettant d'atteindre ces compétences, et articulation des parcours en vue de leur complémentarité ;
- Discussion puis validation par le Copil.

5.1.2. Principales évolutions

| Parcours | Evolutions |
|-----------|--|
| GC | <ul style="list-style-type: none"> - Les compétences à atteindre restent sensiblement les mêmes que dans le parcours précédent ; ce sont les missions, activités et tâches qui ont été précisées et adaptées aux besoins du terrain. Ce sont ces dernières sur lesquelles s'appuyer pour la construction des schémas pédagogiques. - Un GC11 recentré sur les techniques de compostage ; un GC11 bis créé pour introduire la notion de sol et d'utilisation des composts. - Accentuation du GC12 sur le fait de savoir proposer une animation et en parler (préparation au portfolio) - Intégration de la notion de gros volumes de compost à gérer dans le GC23 (notions de micro-plateformes à introduire) |
| MC | <ul style="list-style-type: none"> - Distinction claire des missions du MC (Organiser et déployer) de celles du GC (Accompagner et sensibiliser) - Orientation de la formation sur la maîtrise de la gestion de projet et non plus sur les différentes techniques de compostage, qui sont abordées différemment. |

5.1.3. Mise en oeuvre du nouveau Référentiel

Afin de faciliter la prise en main de ce nouveau référentiel par les OF, le RCC a prévu un webinaire de présentation dédié aux évolutions début 2026, ainsi que des ateliers de travail en Journées des Organismes de Formation.

Calendrier de mise en œuvre :

- Intégration et test du nouveau référentiel dans les formations dès l'automne 2026
- Transmission au RCC des schémas pédagogiques adaptés au plus tard au 31 décembre 2026.
- Analyse des schémas pédagogiques par le Réseau Compost Citoyen en début d'année 2027 ;
- Mise en œuvre effective du nouveau Référentiel pour les formations du printemps 2027.

5.2. Animation de la communauté des OF

5.2.1. JOF 2025

Les journées des organismes de formation rassemblent les organismes de formation habilités par le réseau une fois par an en présentiel. Les JOF 2025 ont eu lieu au mois de mai 2025 à Paris.



Les objectifs de ces journées sont :

- Pour le RCC qui porte le dispositif de rester au fait des problématiques de terrain tout en partageant avec les OF les nouveautés et orientations stratégiques prises par le réseau
- D'échanger entre pairs sur des problématiques communes
- De proposer des évolutions souhaitables pour le dispositif

La JOF 2025 a notamment permis d'aborder les problématiques de modèle économique des OF au vu de la conjoncture actuelle, de faire participer les organismes de formation présents à la construction du nouveau référentiel ou encore de s'interroger sur le parcours Référent de site et les leviers pour sa promotion.

Un compte rendu dédié de ces journées est disponible pour les OF.

5.2.2. Cafés OF

Les cafés OF sont des temps d'échange d'une heure animés chaque trimestre par les salariées, administrateur.ices et représentant.es des OF du dispositif. Ces temps permettent, entre chaque JOF et en plus du forum dédié aux organismes de formation, de maintenir le lien avec le RCC et entre pairs pour échanger sur les sujets qui les

concernent. Ils permettent également d'inclure davantage les OF présents dans les DROM pour lesquels il n'est pas aisé de se déplacer en présentiel en métropole.



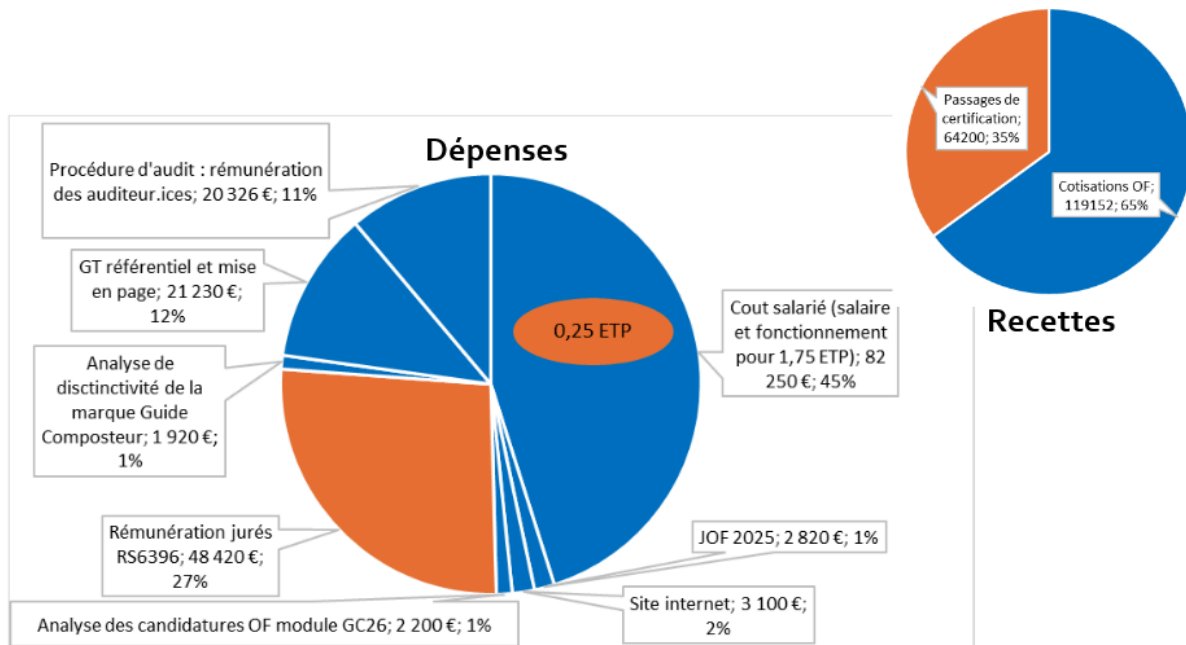
En 2025, 3 cafés OF ont été animés (janvier, septembre et décembre), dont voici les principaux sujets d'échange :

- ❖ Le modèle économique des organismes de formation
- ❖ Des retours d'expérience sur la mise en œuvre de la formation référent de site
- ❖ Des retours d'expérience sur la mise en place des formations via le CNFPT
- ❖ Des retours d'expérience sur l'accompagnement des stagiaires vers la certification
- ❖ Des échanges sur la démarche menée pour le renouvellement du référentiel de formation
- ❖ La mise en place de la procédure d'audit menée par le RCC

La démarche sera reproduite aux 2e, 3e et 4e trimestre 2026.

6. Rapport financier

6.1. Budget du pôle en 2025



Equilibre :

| | |
|----------|-----------|
| Recettes | 183 352 € |
| Dépenses | 182 255 € |

Les deux sources de revenu du pôle formation sont :

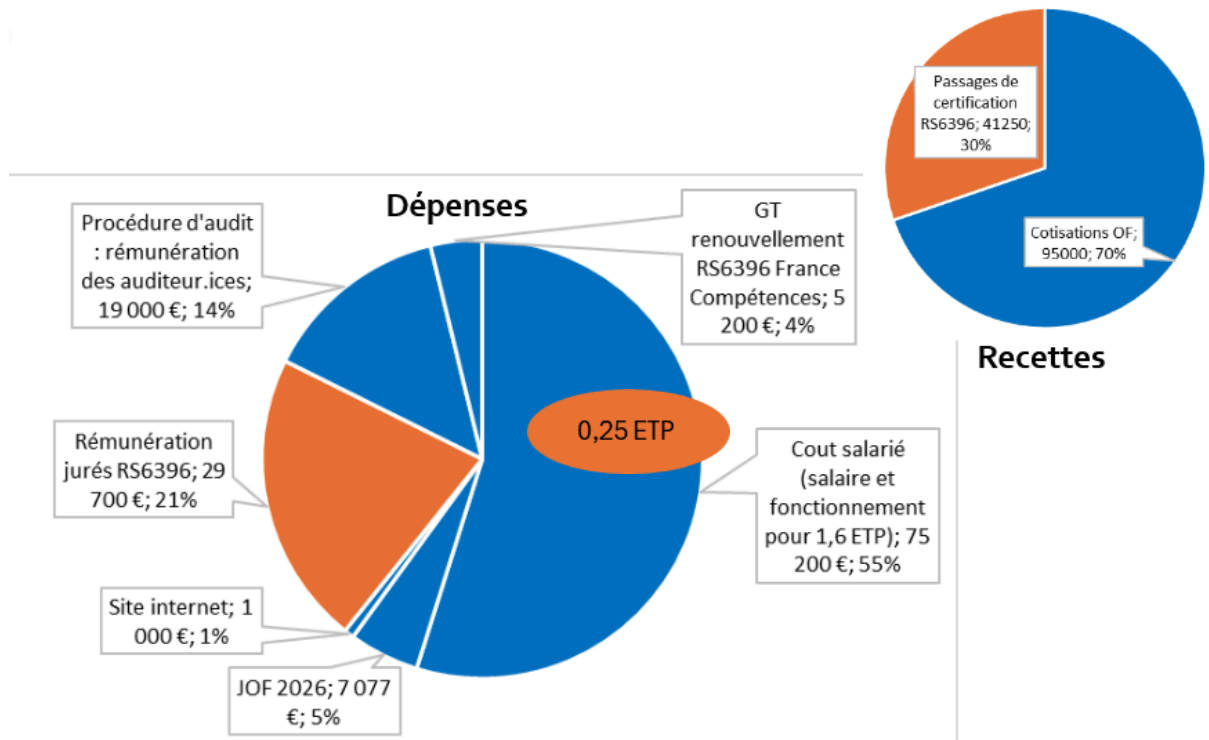
- le forfait pour le passage des candidat.es en jury de certification RS6396 dont le Réseau Compost Citoyen assure l'organisation. Cette rentrée permet de rémunérer les membres de jury mobilisés au sein du réseau ainsi qu'une partie du temps de travail salarié.
- les cotisations des organismes de formation, qui couvrent le reste des dépenses.

En 2025, les investissements majeurs réalisés pour la **professionnalisation de la filière** sont :

- La révision du référentiel de formation
- La mise en place d'une procédure d'audit qualité des formations
- La "force" salariale : 1,75 Équivalent Temps Plein sur le pôle formation au sein du RCC national

Il est à noter que les autres pôles du Réseau Compost Citoyen contribuent également indirectement à la promotion des formations et sont utiles aux OF (réglementation, plaidoyer, observatoire, communication...).

6.2. Budget prévisionnel pour 2026



Équilibre prévisionnel :

| | |
|----------|-----------|
| Recettes | 136 250 € |
| Dépenses | 137 177 € |

Les cotisations des OF étant directement proportionnelles au nombre de jours stagiaires réalisés par les OF, la baisse du volume des formations en 2025 impacte directement les rentrées du Réseau Compost Citoyen, et en particulier la part variable des cotisations dont la baisse entraîne une diminution du budget prévisionnel de 47 000 euros pour 2026. Les dépenses prévisionnelles 2026 sont donc adaptées en conséquence, ce qui ne permet pas d'envisager la rémunération de nouveaux GT pour l'année à venir.

7. Perspectives en 2026

7.1. Qualité des formations

- Continuer de mener à bien l'organisation des jurys de certification pour les Guides Composteur
- Continuer de piloter la procédure d'audit des organismes de formation.

7.2. Reconnaissance des formations

- Déployer un observatoire filière et métier permettant de justifier de l'importance de la formation pour le développement pérenne de la PGprox.
- Accélérer le déploiement d'une stratégie de promotion des formations et de la qualité des OF du réseau.
- Intervenir auprès des institutions.

7.3. Adaptation du dispositif aux besoins du terrain

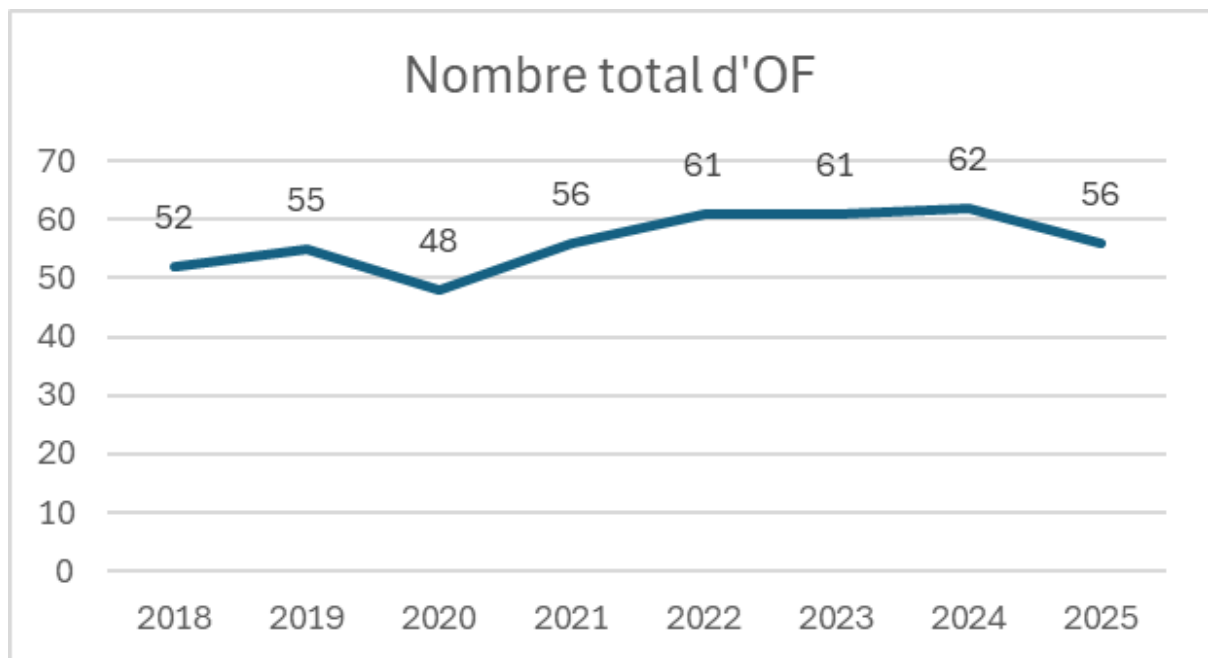
- Définir la méthode permettant de faire évoluer le référentiel de la formation
Réfèrent de site : état des lieux, calendrier, composition et cahier des charges du futur GT.
- Entamer une réflexion dans le but d'étoffer l'offre de formations professionnalisantes du réseau.
- Continuer l'animation du réseau d'organisme de formation, de sa gouvernance et d'analyser les candidatures des OF qui souhaitent le rejoindre.

[↑ Table des matières](#)

Formations PGprox - statistiques annuelles et évolution

1. Évolution du nombre d'OF dans le dispositif

1.1. Entrées et sorties du dispositif



Le nombre d'OF est stable autour d'une soixantaine depuis plusieurs années. En 2025, le nombre d'OF dans le réseau revient au niveau de 2021. En 2025, 4 nouveaux organismes de formation rejoignent le réseau et 10 le quittent.

| | 2024 | 2025 |
|--------------------|------|------|
| Entrées d'OF | 9 | 4 |
| Sorties d'OF | 8 | 10 |
| Evolution | +1 | -6 |
| Total OF du réseau | 62 | 56 |

En 2025, le RCC a analysé 17 dossiers dont :

- 8 "première candidature"
- 9 extensions de périmètre (OF déjà chartés qui souhaitent dispenser de plus nombreux modules).

Sur 17 dossiers, 10 dossiers ont été validés dont 3 après une recandidature dans l'année (candidature au copil de septembre non validée, recandidature en décembre validée). Les recandidatures nécessitent elles-aussi des analyses poussées : analyse des pièces manquantes fournies, et réanalyse des schémas pédagogiques.

3 OF non validés n'ont pas encore recandidaté. 1 OF est finalement sorti du dispositif.

Bienvenue aux 4 nouveaux OF suivants :

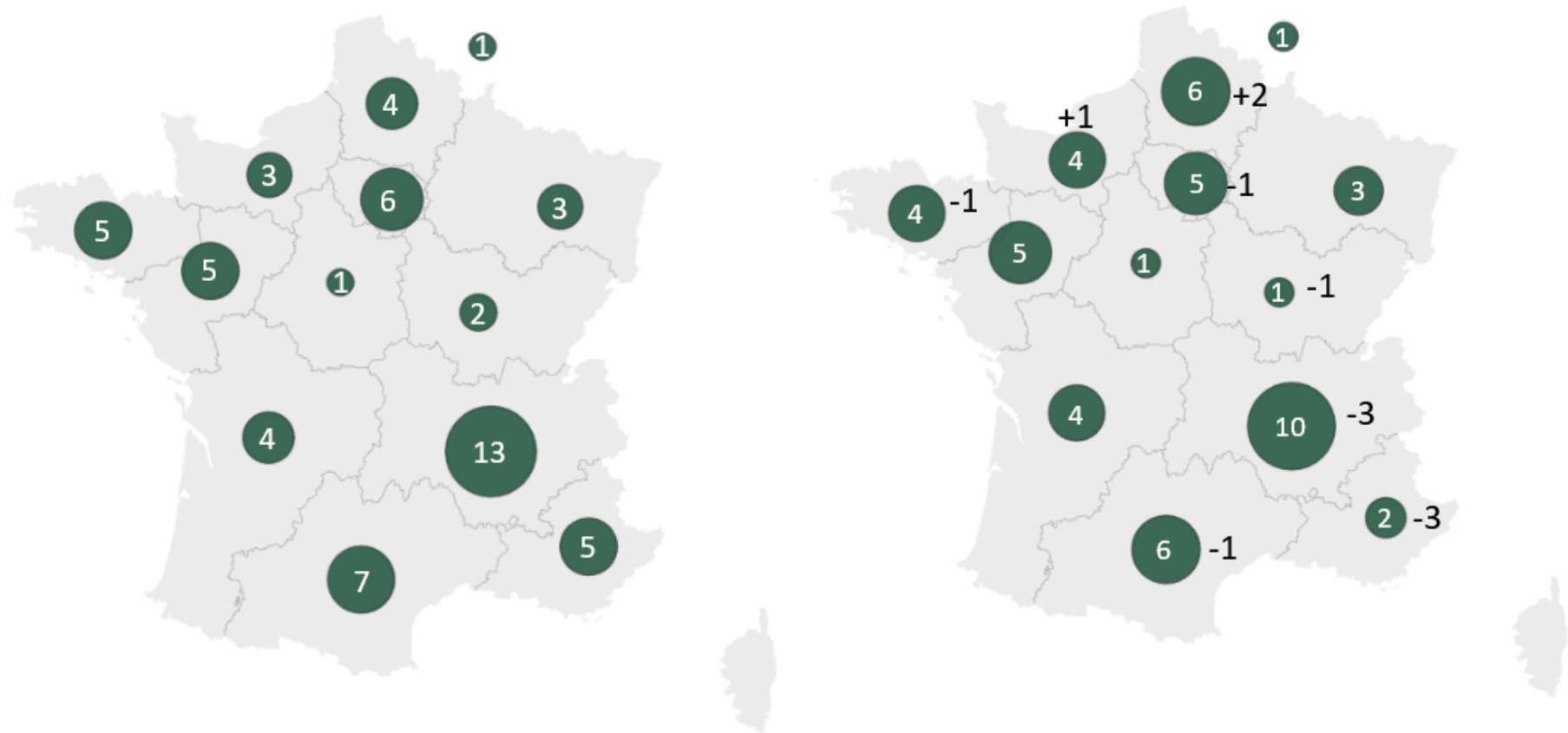
- Ninamù solutions (Polynésie) : parcours RS
- Compost Occitan (Occitanie) : parcours RS
- Nord Compost (Les Alchimistes Hauts de France) : parcours RS et GC partiel
- Les Compagnons du Compost (Hauts de France) : parcours RS et GC partiel

Ils nous ont quitté

- au 31/12/2024 : CFME Urb, Composterra, CPIE Belle Ile, Eisenia Lyon, La jardinière partageuse, Rudologia, TETRIS, UP Ventoux, Urban Eco, Vers la Terre
- courant 2025 : le CFPH Ecully, Idézed, Moulinot

La raison de leur départ est l'absence de formations PGprox réalisées.

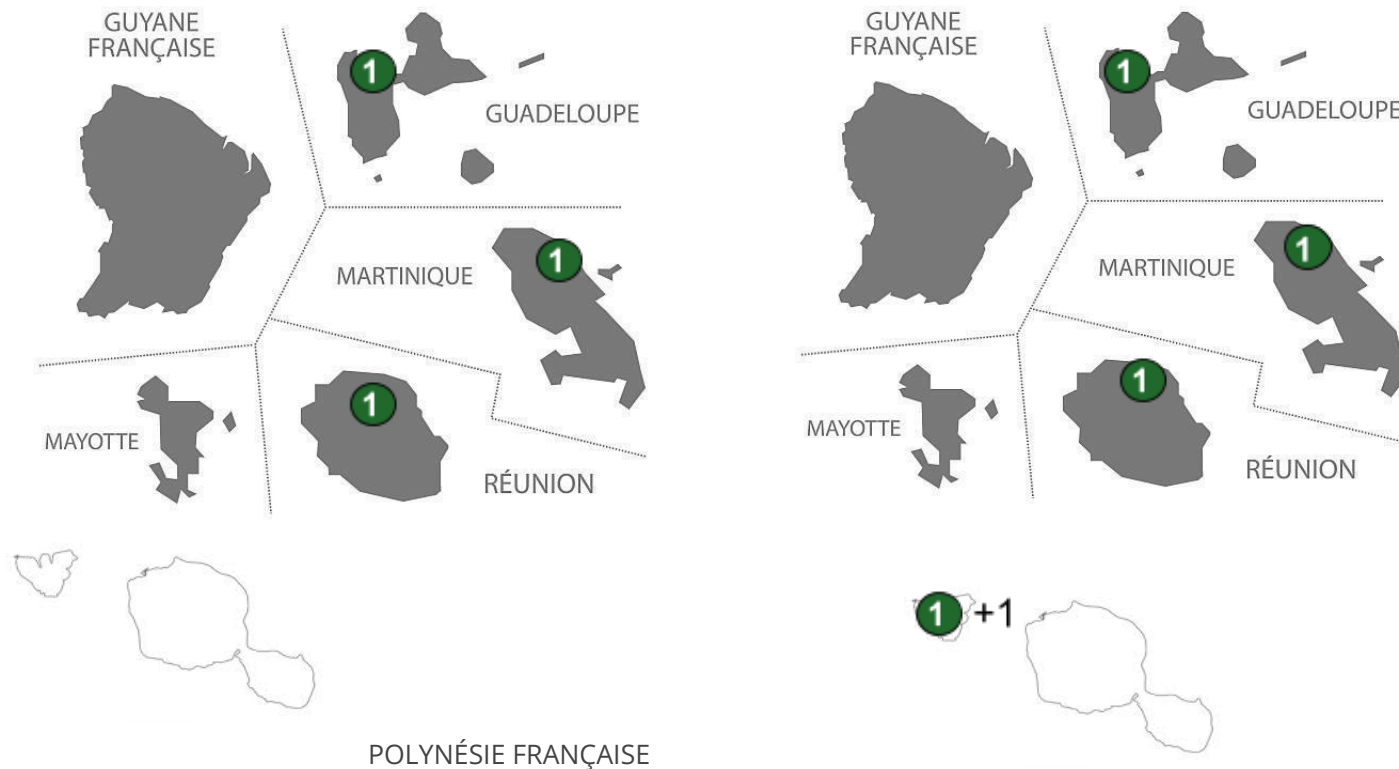
1.2. Évolution du nombre d'OF par région en France Métropolitaine et Belgique



Légende : De gauche à droite, Répartition des OF en 2024 et 2025 en France Métropolitaine et Belgique

Chaque région comporte au moins un organisme de formation charté à l'exception de Mayotte, la Guyane Française et la Corse. Ces deux dernières années, la région ayant comporté le plus grand nombre d'OF est la Région Auvergne-Rhône-Alpes. L'offre de formation couverte par région est présentée au point 1.4.

1.3. Évolution du nombre d'OF dans les DROM

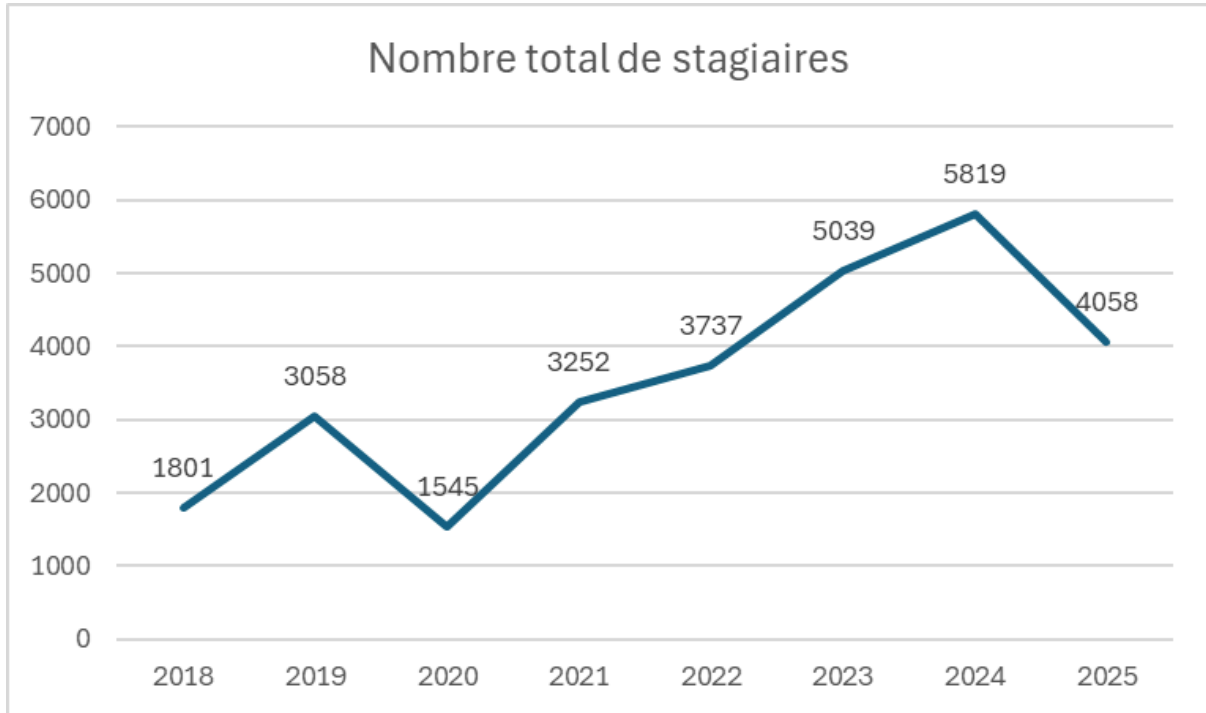


Légende : De gauche à droite, Répartition des OF dans les DROM-COM en 2024 et 2025

Des Organismes de formation chartés sont présents à la Réunion et en Martinique depuis 2022. Nous accueillons le premier OF charté de Guadeloupe en 2024 et le premier OF charté en Polynésie en 2025. Le développement de l'offre de formation s'étend progressivement dans les DROM-COM.

2. Evolution du nombre annuel de stagiaires

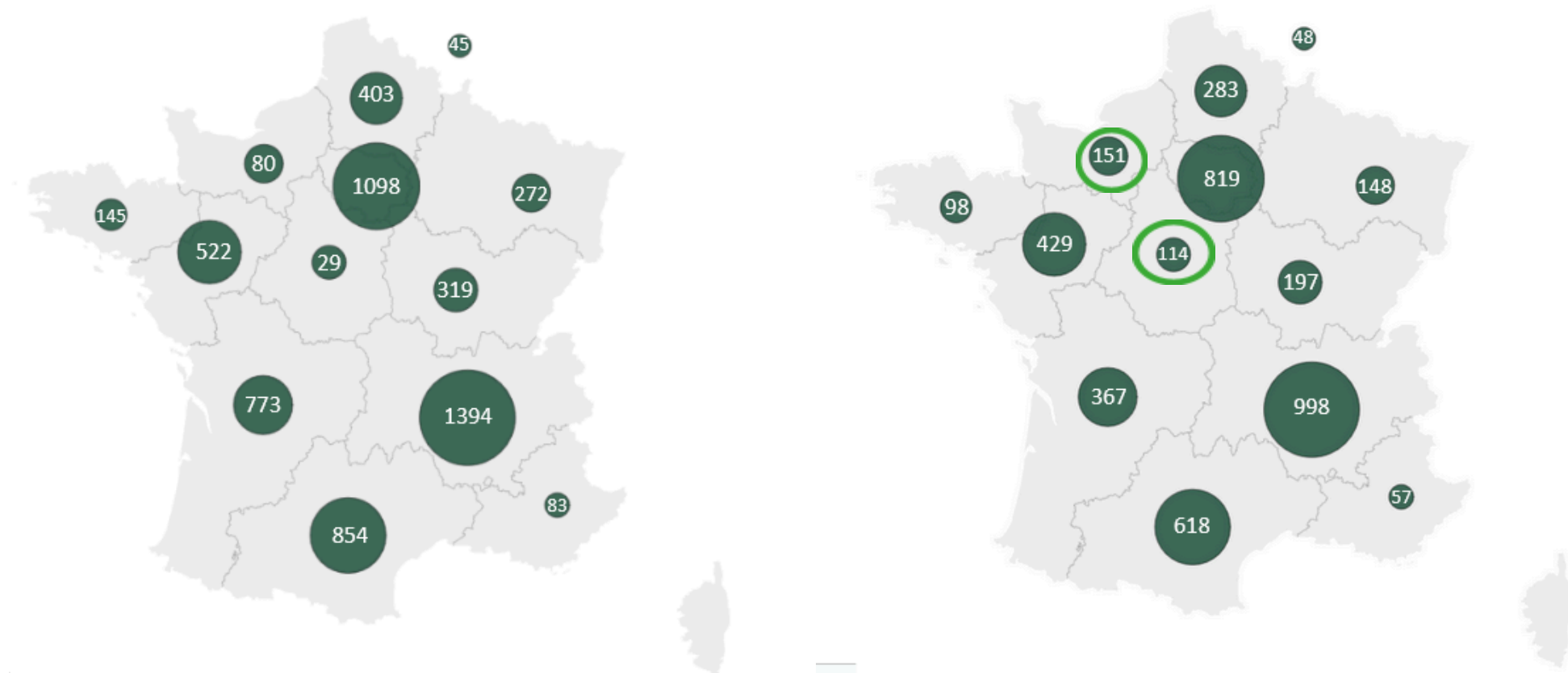
2.1. Nombre total de stagiaires au niveau national



Légende : évolution du nombre de stagiaires formés

Outre l'effet de la crise sanitaire en 2020, le nombre de personnes formées n'a cessé d'augmenter jusqu'à la mise en application de la Loi AGEC. Nous constatons néanmoins une chute importante (-30%) du nombre de formés au sein du dispositif entre 2024 et 2025 et un retour au niveau de 2022.

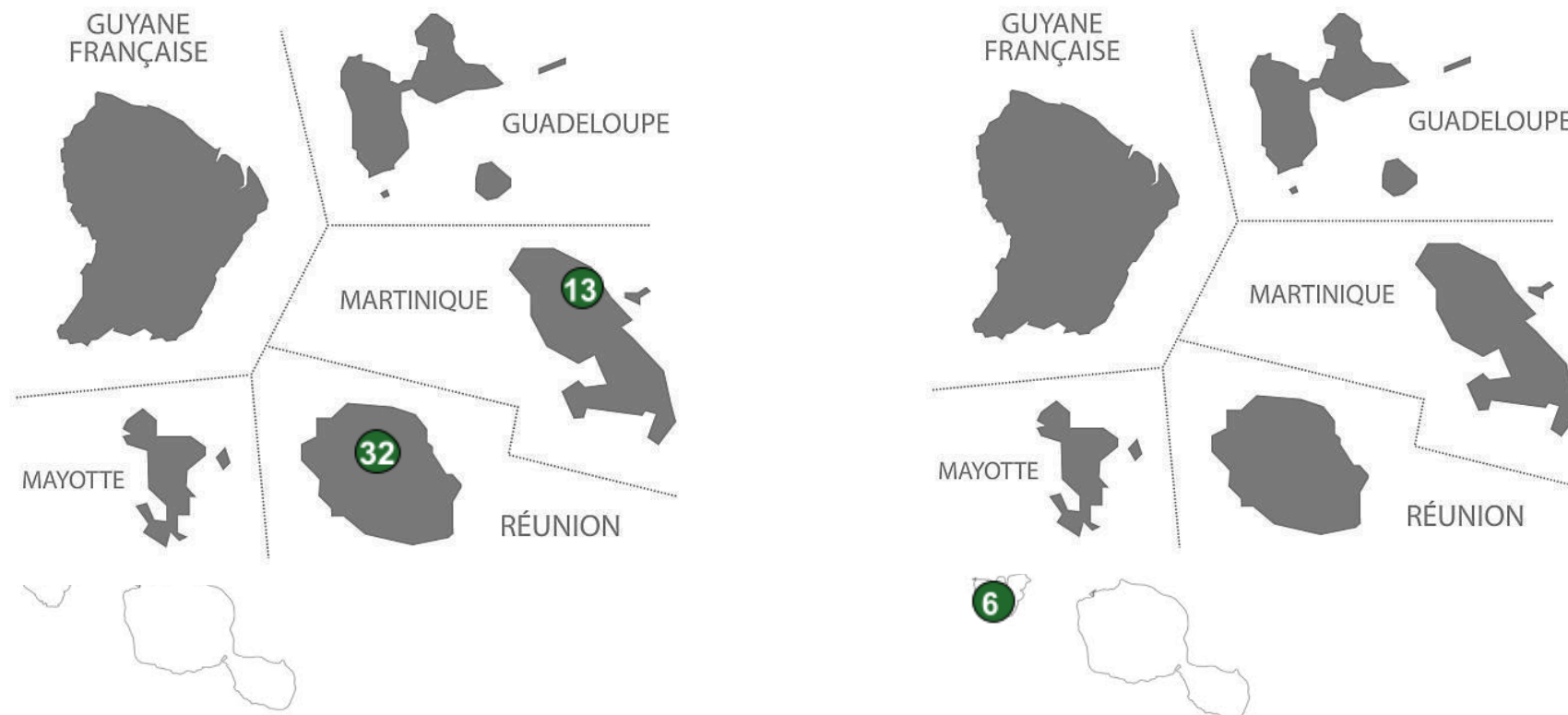
2.2. Nombre de stagiaires formés par région en 2024 et 2025 en France métropolitaine



Légende : De Gauche à droite : Nombre de stagiaires totaux formés par région en 2024 et 2025. *

On constate la baisse générale du nombre de stagiaires sur l'ensemble des régions, hormis les régions Centre Val de Loire (+300%, OF entré dans le dispositif en 2024 avec une seule formation l'année d'entrée) et Normandie (+190%) (hypothèse de l'impact du financement ADEME /Région pour les demandeurs d'emplois).

2.3. Stagiaires formés par région en 2024 et 2025 dans les DROM

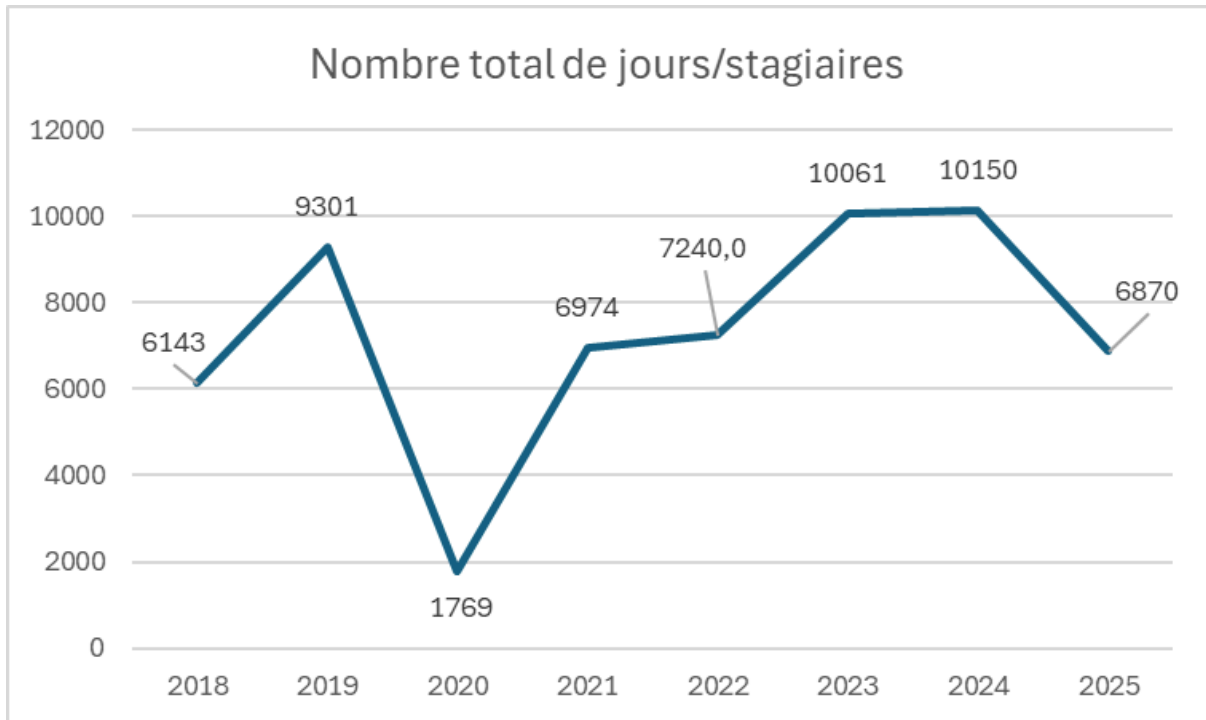


Légende : Nombre de stagiaires totaux formés en 2024 et 2025 dans les DROM-COM

En 2025, 6 stagiaires ont été formés référent.es de sites en Polynésie Française suite à l'intégration de l'OF au dispositif en fin d'année. Aucune autre formation n'a eu lieu dans les DROM-COM cette même année, les formations GC prévues ayant été annulées faute de participant.es.

[↕ Table des matières](#)

3. Évolution du volume et de la durée des formations

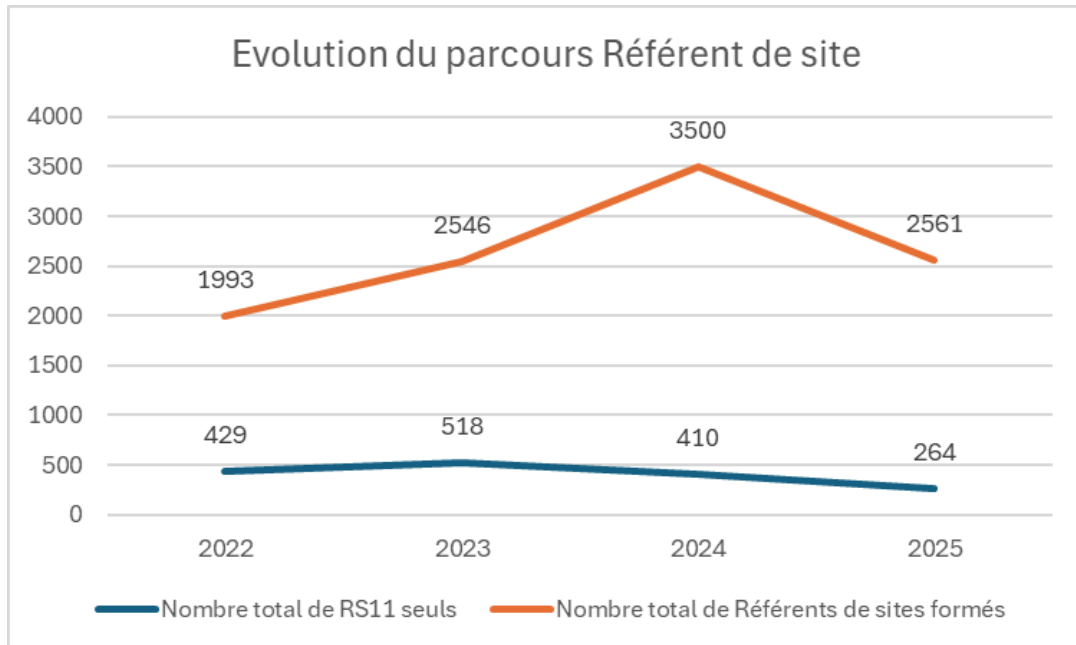


Le volume de jours de formation suivis par les stagiaires au sein du dispositif subit une baisse importante en 2025, après avoir augmenté de façon constante depuis la crise sanitaire de 2020. Il a atteint un palier en 2023-24, dû au ralentissement du nombre de formations Guide et Maître Composteur (respectivement 5,5 et 7 jours) combiné à l'augmentation importante du nombre de stagiaires sur le parcours référent de site, plus court (1 jour).

[↑ Table des matières](#)

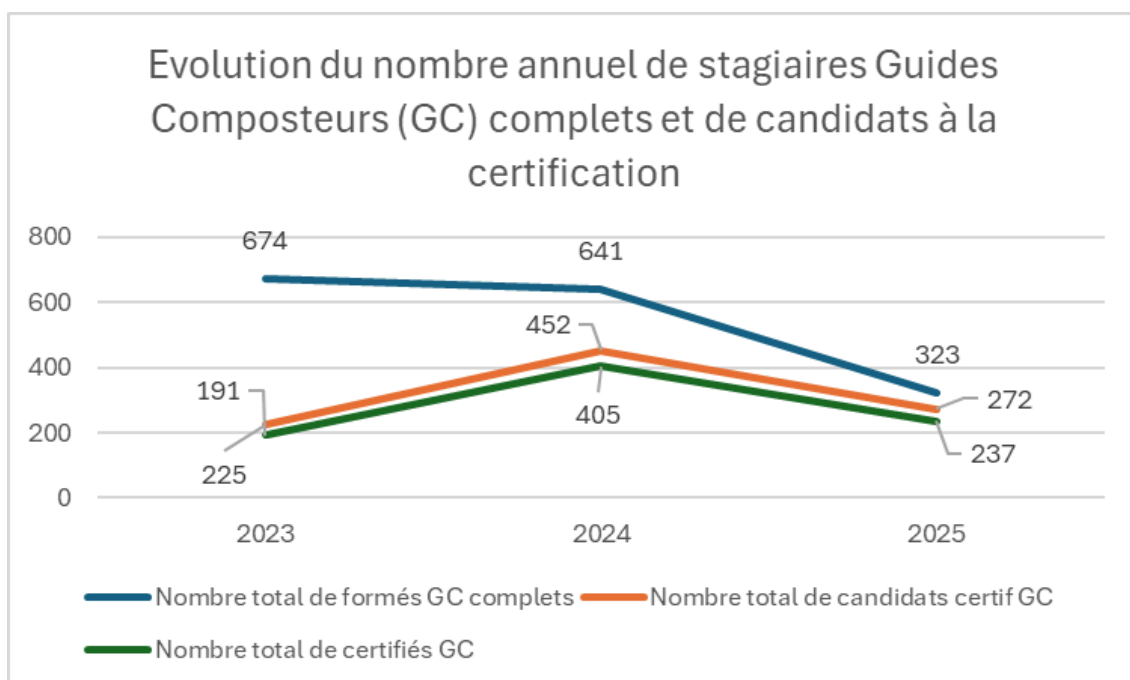
4. Évolution du nombre de stagiaires par parcours

4.1. Parcours RS



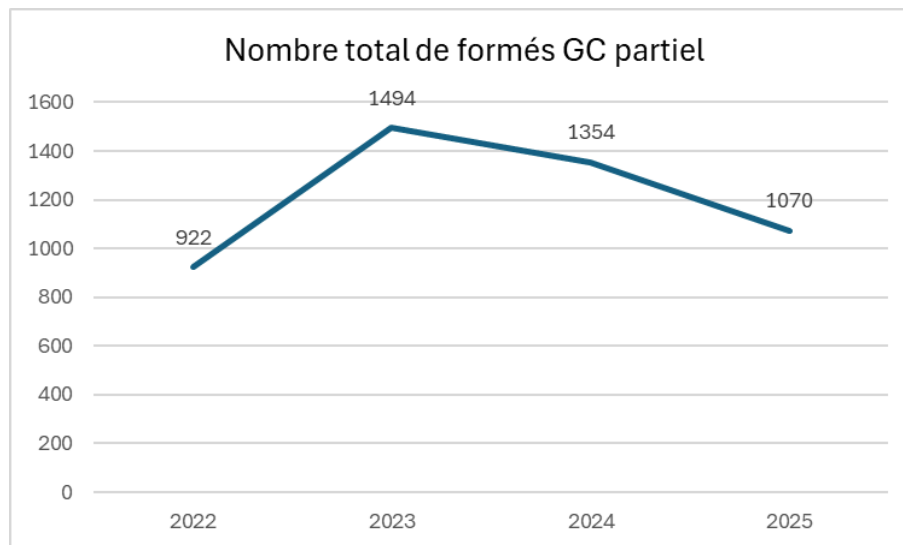
Le parcours référent de site a atteint un pic en 2024 avant de revenir en 2025 à son niveau de 2023. Le module RS11 représente les stagiaires ayant suivi la moitié de la formation Référent de Site.

4.2. Parcours GC



Une baisse de 50% sur le nombre de stagiaires est observée entre 2024 et 2025 pour le parcours Guide Composteur complet. C'est la baisse la plus importante sur cette période entre les trois parcours après le palier atteint en 2023-24.

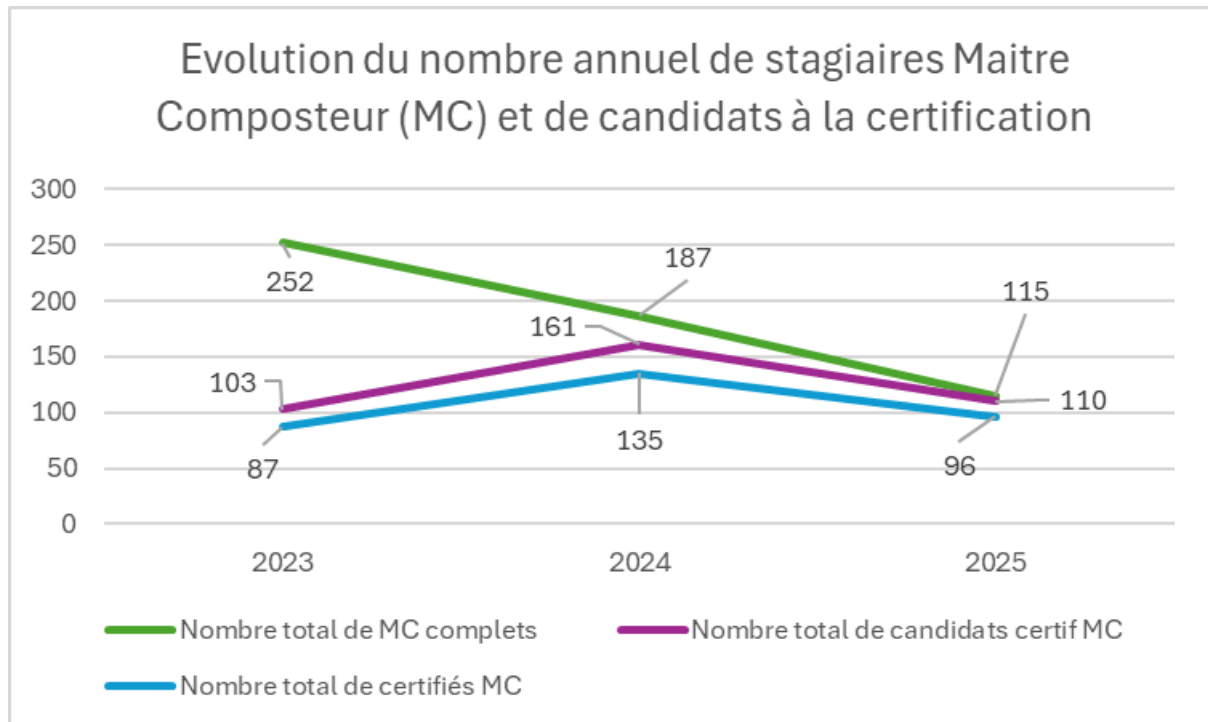
Le taux de réussite à la certification professionnelle RS6396 qui sanctionne le parcours Guide Composteur a été de 87% en 2025 (stable par rapport à 2024). Cela témoigne de l'adéquation de la formation vis-à-vis de l'atteinte des compétences et d'une appropriation satisfaisante des attendus par les stagiaires. Depuis 2025, les stagiaires ont un an pour se présenter à l'examen après la formation.



Outre les parcours complets, certains stagiaires se forment "partiellement" Guide Composteur, en réalisant les 3 modules fondamentaux ainsi qu'un ou plusieurs modules de spécialisation. Dans ce graphique sont aussi comptés les stagiaires qui reviennent uniquement pour un module de spécialisation.

[↑ Table des matières](#)

4.3. Parcours MC



Une baisse de 38% est observée entre 2024 et 2025 pour le parcours Maître Composteur. Une baisse du même ordre de grandeur était déjà observée entre 2023 et 2024.

Le taux de réussite à la certification professionnelle RS6733 qui sanctionne le parcours Maître Composteur a été de 87% en 2025 (stable par rapport à 2024).

4.4. Conclusion

Le nombre de stagiaires en formation au sein du dispositif a été en constante augmentation depuis l'épidémie de covid-19 jusqu'à l'année 2024 où il a connu un maximum, notamment suite à l'application de la loi AGEC, au besoin important de développement en compétences associé et à la visibilité qu'elle a permise à la filière.

En 2025, le dispositif a connu **une baisse importante** du nombre global de stagiaires .

Les baisses suivantes sont observées pour les parcours entre 2024 et 2025 : **-27% sur le parcours Référent de site, -50% sur le parcours Guide Composteur complet et -38% pour le parcours Maître Composteur.**

En 2024, les parcours Guide et Maître Composteur avaient déjà connu une baisse par rapport à l'année 2023. Néanmoins, ce n'est pas le cas du parcours Référent de site qui n'est concerné qu'à partir de 2025. Cela se traduit dans le nombre de stagiaires global au sein du dispositif, en baisse seulement à partir de 2025.

Au-delà de l'effet de la loi AGEC, d'autres hypothèses à cette baisse peuvent être aussi le développement important de la solution complémentaire de collecte des biodéchets dont les compétences sont distinctes, les baisses de budget accordées à la

formation professionnelle (restrictions progressives d'accès au Compte Professionnel de Formation (CPF), budget des collectivités), l'augmentation du prix des formations liées à des contraintes administratives de plus en plus importantes pour les organismes de formation (obligation d'avoir un commissaire au compte, audits qualité,..) ou encore le contexte électoral.

Afin que le nombre de stagiaires formé.es reste stable, condition nécessaire à la pérennité des sites de compostage, de leur qualité et de l'atteinte des objectifs de la loi AGECE, le Réseau Compost Citoyen va continuer à développer son plaidoyer et sa communication en faveur de la formation professionnelle. Des évolutions du dispositif et notamment du référentiel de formation seront également à prévoir pour s'adapter à ces contraintes (référentiel référent de site, inclusion de nouvelles formations,...)

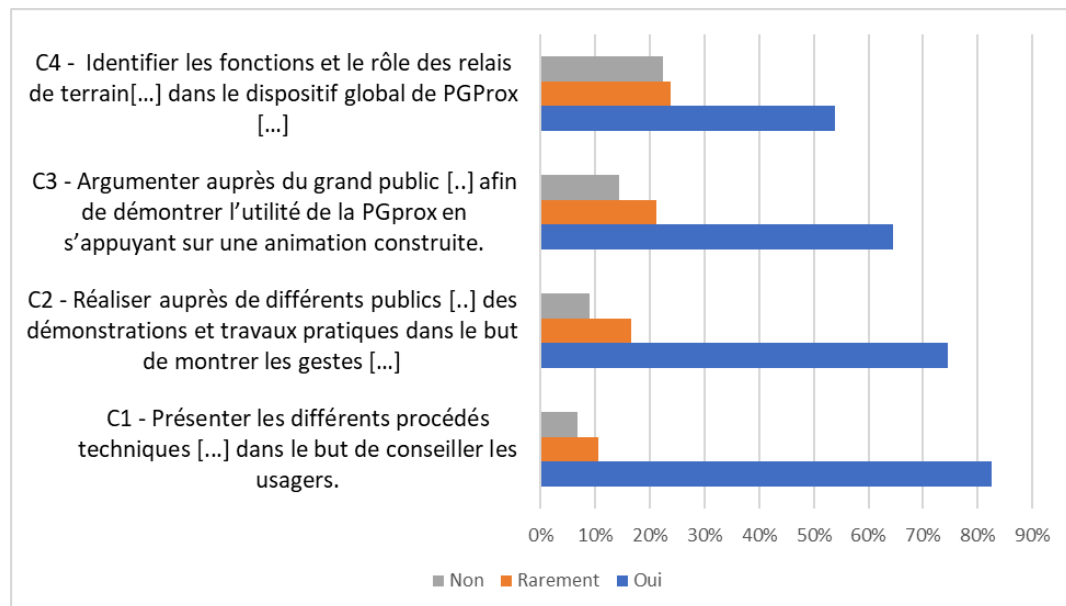
5. Bénéfices de la certification RS6396

Le RCC a lancé une **enquête** en octobre 2025 à destination des **stagiaires du parcours Guide Composteur** ayant obtenu la certification en 2023, 2024 et de janvier à octobre 2025.

Les premières épreuves de certification pour ce parcours ont été passées en avril 2023. **236 personnes ont répondu** à l'enquête sur 611 sondés, soit un taux de réponse de 39%.

Cette enquête permet de rendre compte des bénéfices de l'obtention de la certification pour les stagiaires, et de mettre en lumière l'ancrage des compétences du guide composteur dans le monde professionnel, et de leur utilité aux certifiés dans l'exercice de leurs fonctions.

5.1. Mobilisation des compétences par les certifié.es



Légende : Fréquence de la mise en œuvre des compétences par % des répondant.es

Ces résultats permettent de rendre compte de la mise en œuvre des compétences par les certifié.es sur le terrain. Les retours sont très positifs puisque chaque compétence est fréquemment mise en œuvre par une majorité de répondant.es (>50%). Les compétences C1 et C2 sont très largement déployées, toutes deux fréquemment par plus de 70% des répondant.es. Cela témoigne d'un véritable ancrage professionnel des compétences de la certification RS6396 qui sont utilisées au quotidien par les bénéficiaires.

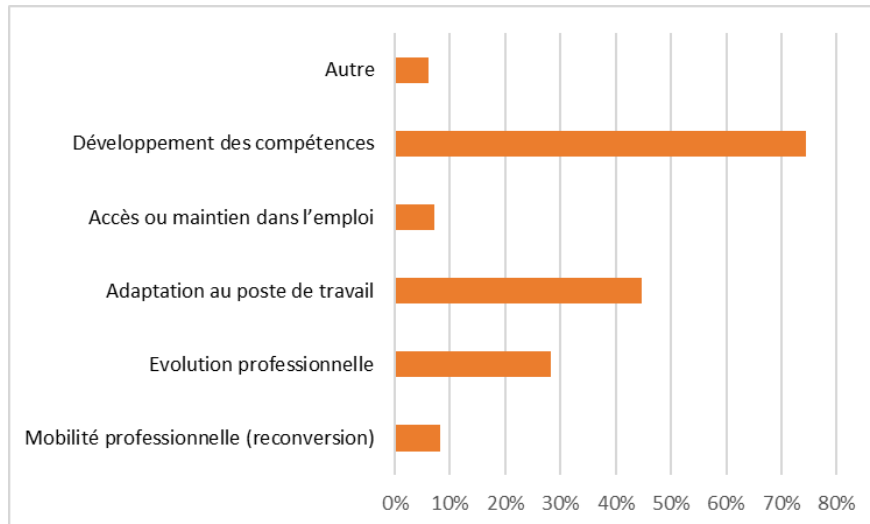
La compétence C4 est la moins mise en œuvre. Le travail d'amélioration continue du référentiel de compétences pour le renouvellement de la certification a permis de préciser l'intitulé de celle-ci et surtout sa finalité : *"Identifier les rôles et fonctions des différents acteurs de la PGprox de son territoire, **afin de trouver des prescripteurs et relais bénévoles et salariés**, en menant un travail de recherche documentaire et des rencontres avec ces acteurs."* Cette finalité permet de replacer cette compétence au centre de l'atteinte des objectifs du Guide Composteur.

5.2. Bénéfices de la certification pour les certifié.es

L'analyse des bénéfices de l'obtention de la certification pour les stagiaires a été menée en considérant deux types de public avant la formation : les personnes en activité et les personnes en recherche d'emploi ou étudiant.es. Il est à noter qu'une très forte majorité de répondant.es (82%) est en activité avant l'entrée en formation. Les objectifs

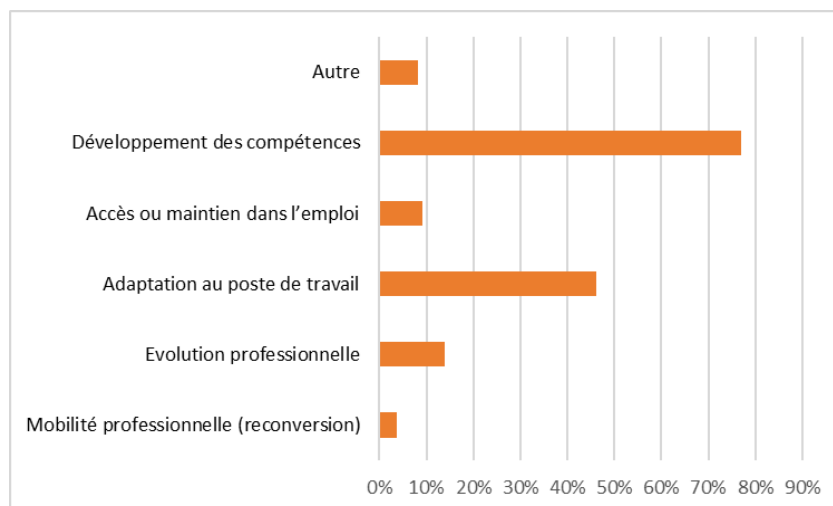
poursuivis par les stagiaires seront analysés dans un premier temps puis ils seront mis en regard avec les bénéfices réellement obtenus ainsi que les délais d'obtention.

5.2.1. Objectifs et bénéfices, pour les personnes en poste avant la formation (82% des répondant.es)



Légende : Objectif des personnes en poste à l'entrée en formation certifiante

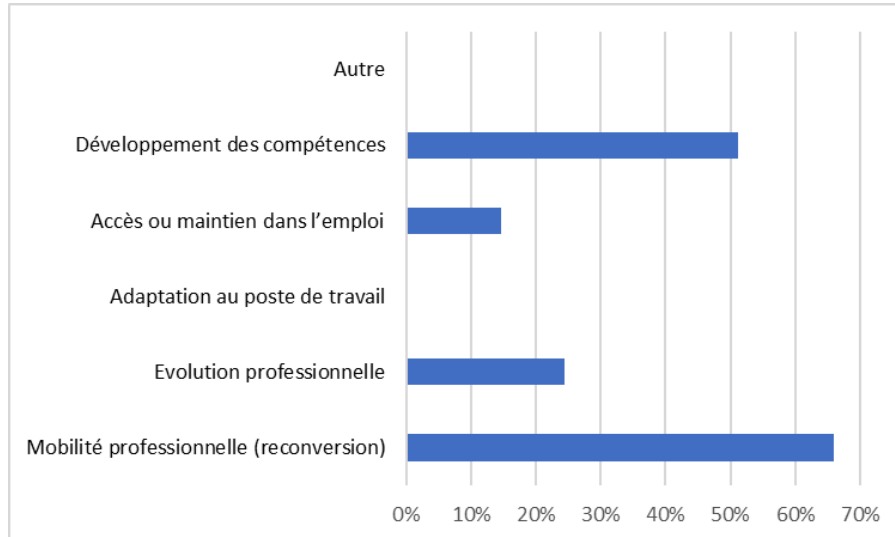
Les objectifs premiers recherchés par les stagiaires en activité sont le développement des compétences (74%) et l'adaptation au poste de travail (45%) pour répondre à de nouveaux objectifs de transition écologique ou réglementaires liés à leurs postes par exemple.



Légende : Bénéfices réellement obtenus à l'issue de la certification par les personnes en poste à l'entrée en formation certifiante

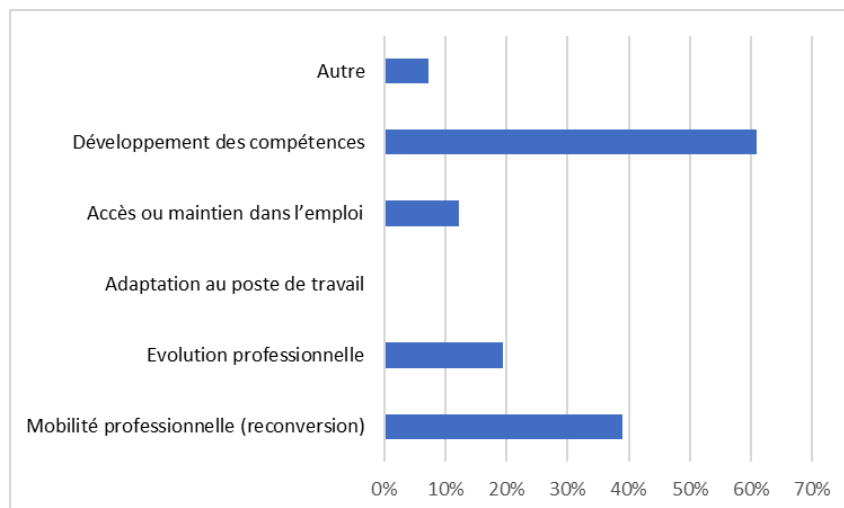
Les bénéfices réellement obtenus par les stagiaires en activité sont tout à fait cohérents avec les objectifs attendus.

5.2.2. Objectifs et bénéfiques, pour les personnes en recherche d'emploi ou étudiant.es



Légende : Objectifs des personnes en recherche d'emploi ou étudiant.e à l'entrée en formation certifiante

Les personnes en recherche d'emploi à l'entrée en formation visent également à développer leurs compétences, mais, comme évoqué ci-dessus, dans l'objectif majoritaire de reconversion professionnelle.



Légende : Bénéfices réellement obtenus à l'issue de la certification par personnes en recherche d'emploi ou étudiant.e à l'entrée en formation certifiante

Pour ce type de public, les réponses sont également satisfaisantes. Même si les objectifs poursuivis ne sont pas complètement atteints, près de 40% a pu obtenir une mobilité professionnelle. Plus de 60% ont développé leurs compétences.

Cela confirme par ailleurs que la formation s'inscrit davantage dans l'optique de l'obtention de compétences complémentaires à un métier existant (ambassadeur.ice du tri, chargé.e de mission déchet,...) et ne permet pas toujours de se reconverter ou d'accéder à l'emploi si suivie seule.

5.2.3. Conclusion

Ainsi, pour les deux types de publics sondés, la certification a permis l'obtention de bénéfices clairs :

- Pour les personnes en activité, elle permet le développement des compétences et l'adaptation au poste de travail pour atteindre des objectifs nouveaux fixés par l'employeur.
- Pour les personnes en recherche d'emploi, elle permet d'obtenir une mobilité ou évolution professionnelle suite au développement de leurs compétences.

[!\[\]\(acbcc819a2c48b9c57ab40b0f53f2137_img.jpg\) Table des matières](#)