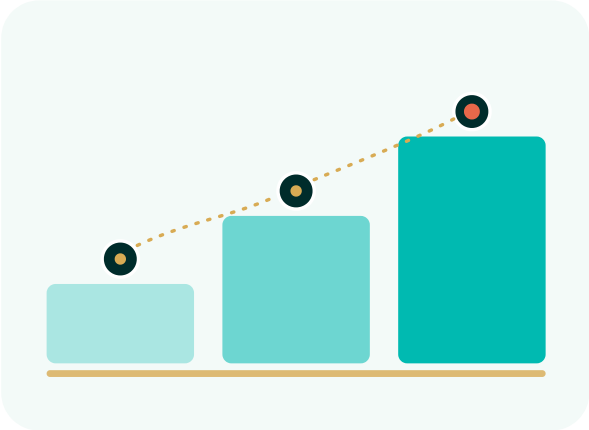
H&B
HERCHÉ ET BARBÉ

ORGANISATION · RESSOURCES HUMAINES · FINANCES

Diagnostic organisationnel *et pilotage du mandat*

Objectiver l'existant, mesurer les marges de manœuvre, faire entrer les décisions dans l'organisation.



Un début de mandat est le bon moment pour *prendre la mesure de l'organisation héritée* : compétences exercées, services, ressources humaines, situation financière.

POURQUOI UN DIAGNOSTIC

Des questions que se posent la plupart des exécutifs

Transferts de compétences successifs, extensions de périmètre, départs non remplacés, mutualisations engagées sans évaluation, charges qui progressent plus vite que les recettes : l'organisation et les finances d'une collectivité se construisent souvent par couches. Le diagnostic donne aux élus et à la direction générale une lecture commune, fondée sur des faits, avant de décider.

Les services sont-ils à la mesure des compétences exercées ?

Adéquation des effectifs, des qualifications et des moyens aux missions réellement portées.

Qui décide quoi, et comment ?

Lisibilité de l'organigramme, circuits de décision, articulation entre élus et administration.

La fonction RH tient-elle la charge ?

Recrutement, carrières, temps de travail, régime indemnitaire, prévention, dialogue social.

Que mutualiser entre communes et intercommunalité ?

Services communs, conventions, répartition des charges : ce qui fonctionne, ce qui reste à construire.

Quelles marges de manœuvre financières ?

Épargne, endettement, recettes, programmation des investissements : la situation réelle et sa trajectoire.

La masse salariale est-elle maîtrisée ?

Poids, dynamique, leviers : chaque scénario d'organisation est chiffré et sa soutenabilité vérifiée.

Organisation, ressources humaines et finances *se lisent ensemble* : la masse salariale fait le lien.

NOS PRINCIPES

Appui, non substitution

Nous renforçons élus et services sans nous substituer à leurs responsabilités politiques ou administratives.

Sécurité juridique

Le cadre statutaire et le dialogue social sont des données de départ, pas des obstacles.

Approche opérationnelle

Des recommandations calibrées sur les capacités réelles de la collectivité.

Adaptabilité

Une méthode ajustée au rythme institutionnel : conseils, commissions, calendrier budgétaire.

Les finances : une lecture d'ensemble, portée avec vos services financiers

Nous lisons la situation financière d'une collectivité dans son ensemble (épargne, endettement, recettes, programmation des investissements), nous construisons la trajectoire pluriannuelle et nous conduisons la mise en œuvre du plan d'actions avec vos services financiers. Jonathan Boudry a conduit le redressement financier d'une commune et d'une intercommunalité, avec le suivi de la chambre régionale des comptes et un contrat de redressement avec l'État.

MÉTHODE

Comprendre, co-construire, concrétiser

Une même logique en trois temps, quel que soit l'objet : audit d'un service, réorganisation, mutualisation, projet de mandat.

Comprendre
Diagnostic partagé

Co-construire
Scénarios arbitrables

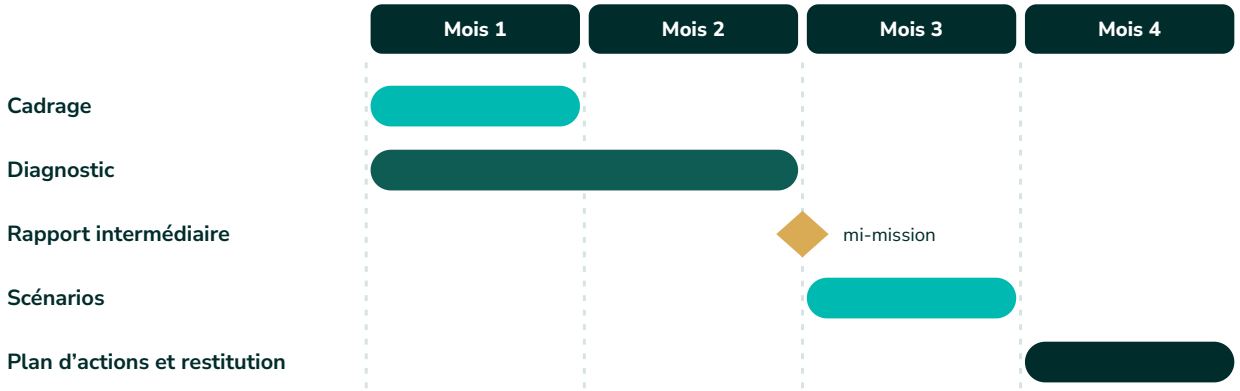
Concrétiser
Plan d'actions suivi

Un diagnostic partagé, fondé sur des faits.

Élaborer avec ceux qui mettront en œuvre.

Faire entrer la décision dans l'organisation.

VUE CALENDAIRE INDICATIVE



Exemple de déroulé ; la durée est ajustée au périmètre retenu et au calendrier des instances.

ÉTAPE	CE QUE NOUS FAISONS	CE QUE VOUS RECEVEZ
Cadrage	• Analyse documentaire et des données RH • Entretiens individuels confidentiels	Note de cadrage, calendrier détaillé, programme d'entretiens
Diagnostic	• Analyse financière rétrospective et prospective • Observation de terrain, grilles homogènes • Ateliers avec élus, encadrement, agents	Rapport intermédiaire à mi-mission, puis rapport de diagnostic organisationnel, RH et financier
Scénarios	• Scénarios chiffrés : effets RH et financiers • Arbitrages préparés pour les instances	Grille comparative et recommandations chiffrées
Plan d'actions	• Plan d'actions priorisé et calendrier • Trajectoire financière et de masse salariale	Feuille de route, trajectoire financière et tableau de bord, en version modifiable
Restitution	• Outils, instances, indicateurs de suivi • Transfert de compétences aux équipes	Supports de présentation aux instances et boîte à outils

EXPÉRIENCES

Ce que les associés ont déjà conduit

Missions et fonctions exercées par les associés avant la création du cabinet, au sein de collectivités ou pour leur compte. Présentation anonymisée ; détails et personnes à contacter communiqués sur demande.

FINANCES · ORGANISATION

Redressement d'une commune et d'une intercommunalité

Jonathan Boudry

Déficits cumulés supérieurs à 5 M€ par structure. Fermeture d'un service public industriel et commercial déficitaire, 70 départs non remplacés absorbés, dialogue avec la chambre régionale des comptes et contrat de redressement avec l'État.

MUTUALISATION

Schéma de mutualisation entre une intercommunalité et trois communes

Aurélie Peyrat-Viola

Élaboration du schéma et des services communs : ressources humaines, prévention, informatique.

ORGANISATION · RH

Réduction maîtrisée des effectifs d'une commune

Aurélie Peyrat-Viola

De 172 à 123 agents

Plan pluriannuel de réduction des effectifs ; sortie du suivi de la chambre régionale des comptes.

RÉFORME INSTITUTIONNELLE

Répartition des personnels entre deux collectivités

Aurélie Peyrat-Viola

Partage de plusieurs milliers d'agents à la suite d'une réforme territoriale ; reconstitution d'une administration de plus de 2 000 agents.

FONCTION RH

Appui à la fonction RH de collectivités

Aurélie Peyrat-Viola

Accompagnement de la fonction ressources humaines d'une collectivité. Mise en œuvre des réformes réglementaires : 1 607 heures, RIFSEEP, NBI, reconstitution de carrière.

GOUVERNANCE

Constitution de structures de coopération

Jonathan Boudry

Choix de la forme juridique, statuts et gouvernance de groupements entre collectivités ; méthode transposable aux syndicats mixtes, SPL et GIP.

NOS ENGAGEMENTS

- ☐ **Les associés conduisent la mission**, sans consultant junior substitué.
- ☐ **Confidentialité** des entretiens, restitutions anonymisées ou agrégées.
- ☐ **Faits, perceptions et analyses** strictement distingués dans chaque diagnostic.
- ☐ **Respect du contradictoire** avant toute restitution aux instances.
- ☐ **Articulation avec le dialogue social** aux étapes clés.
- ☐ **Double relecture** de chaque livrable, remis en version modifiable.
- ☐ **Réponse sous 48 heures ouvrées** en cours de mission.

Un diagnostic pour votre collectivité ?

Un premier entretien confidentiel, sans engagement, pour préciser le besoin et le périmètre utile.

Jonathan Boudry
Associé fondateur · Gouvernance, organisation et finances
jonathan.boudry@herchebarbe.fr

Aurélie Peyrat-Viola
Associée fondatrice · Organisation, ressources humaines
aurelie.peyrat@herchebarbe.fr

Adresse générale : contact@herchebarbe.fr · herchebarbe.fr

Présentation générale, qui ne constitue pas un avis juridique : chaque situation appelle une analyse propre. Version de novembre 2026.