

INTERVIEW



DR VET. LAURENT FAGET



Le Dr Laurent Faget partage son retour d'expérience sur les formations en management proposées par APFORM.

Q

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ? Quel est votre parcours et votre rôle actuel au sein de votre structure ?

Je suis vétérinaire praticien mixte dans le Nord de la Gironde. Aujourd'hui, j'exerce à temps partiel **car j'ai la charge de la gestion du réseau Vplus : un réseau de cliniques vétérinaires indépendantes, principalement situé dans le Sud-Ouest, avec deux établissements en région parisienne.** Je suis basé à Cagnac, en Gironde et je pratique très peu actuellement car mes fonctions d'encadrement et de management me prennent beaucoup de temps.

J'ai été diplômé de l'école vétérinaire de Toulouse en 2004. Après cela, j'ai exercé en rural et en équine pure. Je suis venu à la canine sur le tard. Parallèlement, j'ai suivi un master à l'IAE de Nantes en administration des entreprises, et j'ai aussi poursuivi des études en sciences humaines.

Aujourd'hui, je partage mon temps entre un peu de pratique, la gestion du groupe, de l'enseignement et un peu de recherche.

Q

Pourquoi avez-vous décidé de suivre ces deux formations en management ?

Manager, c'est comme pratiquer la médecine vétérinaire : c'est un exercice constant d'humilité. On se rend compte qu'on se trompe, qu'on n'a pas forcément les bons outils ou qu'on ne prend pas toujours les bonnes décisions.

Même si j'en faisais déjà beaucoup, j'avais besoin d'une remise à niveau. Ce qui est vraiment intéressant, c'est le partage avec le groupe : confronter les problématiques, voir les différentes approches, comment chacun les traite. **C'est très enrichissant.**

Q

Est-ce que vous êtes amené à manager directement dans les différentes cliniques du réseau ?

Oui, tout à fait. Dans ma clinique, je manage mon équipe, mes vétérinaires. Au niveau du groupe, je manage aussi les équipes d'associés, qu'on manage un peu comme des collaborateurs car on est nombreux, environ une cinquantaine d'associés.

Nous avons aussi externalisé les fonctions supports dans une société distincte appelée Vplus Services, et j'y encadre une quinzaine de salariés en ressources humaines, finances, comptabilité, communication, etc.

Au total, je manage environ une centaine de personnes. Clairement, aujourd'hui, je fais plus de management que de pratique.

Q

Vous avez suivi les deux formations : "Sens et motivation" et "Leadership". Quels sont, selon vous, les points forts de chacune ?

Dans les deux formations, le point fort c'est vraiment le partage. Le fait d'échanger avec les autres participants, de voir l'évolution du groupe au fil des apports théoriques.

- Pour "Leadership", j'ai trouvé l'approche très pratique. Il y a de bons apports théoriques, notamment la partie sur la sociologie transgénérationnelle, et aussi des outils concrets bien menés.
- Pour "Sens et motivation", c'est davantage centré sur le travail en groupe. Le partage d'expériences y est très riche.

Q Parmi les autres participants, aviez-vous un profil un peu atypique ?

Oui, j'étais le seul avec une telle configuration de clinique. Les autres manageaient des équipes plus petites, mais je trouve justement que la formation est bien adaptée à tous les formats, y compris les petites structures.

Q Quel conseil donneriez-vous à un vétérinaire qui hésite à suivre ce type de formation en management ?

L'intérêt, c'est de suivre une formation avec d'autres vétérinaires, tout en étant accompagné par un intervenant extérieur à ce monde. Cela permet d'avoir des regards croisés, des perspectives différentes, tout en gardant un lien fort avec les spécificités de notre métier.

Le métier vétérinaire a ses particularités : volume horaire, charge émotionnelle, rapport à la mort... On ne peut pas manager une équipe vétérinaire comme une équipe commerciale.

Le regard extérieur du formateur est précieux. Il permet de prendre de la hauteur, d'envisager d'autres solutions et nous confronte à nos propres biais cognitifs. On oublie que tous ne fonctionnent pas comme nous, vétérinaires passionnés. Ça aide à se recentrer.

Q Vous diriez donc que l'un correspond à un niveau « débutant », et l'autre à un niveau plus avancé ?

Oui, exactement. Sens et motivation serait pour moi un niveau 1, tandis que Leadership relèverait d'un niveau 2. Ce dernier est très dense, mais bien construit.

Q Un concept ou un outil vous a-t-il particulièrement marqué dans la formation "Leadership" ?

Oui, la sociologie transgénérationnelle. La façon d'aborder les attentes en fonction des générations était très pertinente. L'intervenant maîtrisait parfaitement le sujet et proposait une mise à jour claire et actuelle des connaissances en sociologie. Ce n'est pas un aspect managérial sur lequel je travaille habituellement, c'était intéressant.

Q Pour finir, en une phrase, comment résumeriez-vous l'impact de ces formations sur votre rôle de chef d'entreprise ?

Je dirais que c'est un vrai plus, qui apporte du confort dans les situations difficiles. Peut-être juste préciser que ce n'est pas qu'une formation théorique : c'est une vraie formation "outils". On en ressort avec des choses concrètes, applicables dans le quotidien.

Q Ces formations étaient une redécouverte, une mise à jour ou avez-vous appris de nouveaux éléments ?

Dans mon cas, c'était plus une remise à niveau. Je fais déjà beaucoup de formations en management, donc ce n'était pas une découverte, mais la répétition est importante. Et le partage d'expériences reste extrêmement enrichissant.

Q Avez-vous déjà mis en pratique certains concepts dans votre clinique ?

Oui, sur les entretiens de recadrage ou de remotivation. Ce sont des moments où il faut aller chercher des ressources, parfois se confronter à des situations inconfortables. Et le fait d'avoir échangé avec d'autres participants permet de réaliser qu'on n'est pas seul à vivre ces difficultés. Ça rassure et ça alimente notre pratique.

« Ce n'est pas qu'une formation théorique : c'est une vraie formation outils. On en ressort avec des choses concrètes, applicables dans le quotidien. »

