

Éditorial



Dr méd. Michael Gengenbacher,
membre du Comité VLSS, Directeur
médical Appareil locomoteur
et médecine interne RehaClinic

C'est typique de la génération Y

Nous vous souhaitons une bonne année 2021 et une bonne santé. En 2020, année marquée par le coronavirus, nous avons appris à quel point la communication entre nous et avec les autres est importante. Nous avons compris qu'écouter et laisser les gens finir leurs phrases sont des règles qui facilitent une communication respectueuse. La façon dont nous communiquons, par voie numérique ou analogique, détermine la façon dont nous sommes compris. En tant que médecins, nous devons montrer l'exemple à tous égards.

Aujourd'hui, en plus de la compétence professionnelle et du mentorat, on attend également de la part des dirigeants qu'ils fournissent régulièrement un feedback constructif. C'est la conclusion d'une étude multicentrique menée dans toute la Suisse par la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse. L'équipe dirigée par les auteurs de l'étude, la Dre Sabina Heuss et le Dr Souvik Datta, a examiné comment les médecins des hôpitaux suisses communiquent entre eux et comment il est possible d'améliorer la communication entre les générations (voir résumé de l'étude à la page 3).

Dans mon travail quotidien, j'entends souvent les gens dire : « autrefois, à notre époque » ou « c'est typique de la génération Y » lorsqu'ils ne se comprennent pas ou se sentent incompris. N'est-il pas possible d'accepter que les choses étaient différentes autrefois, mais pas meilleures ? Pour les jeunes, les informations et la communication personnelles sont plus naturelles que pour les plus âgés. Les médecins dirigeants d'hôpitaux doivent prendre conscience de ce besoin et communiquer de manière plus proactive avec la jeune génération de médecins. De cette façon, et c'est une autre conclusion de l'étude, nous pouvons assurer une meilleure ambiance de travail et motiver les jeunes médecins.

Contenu

- 2 Etude de la FHNW
- 4 Etude de la FHNW : Nous avons interrogé... Sabina Heuss
- 5 LA VLSS : Une petite association avec un réseau solide
- 7 Jürg Unger

Ce que les jeunes médecins attendent de leurs supérieurs

Dans quelle mesure les médecins des hôpitaux suisses sont-ils satisfaits de leur situation professionnelle ? Une étude de la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse se penche sur cette question.

Les chercheurs ont posé des questions sur les valeurs et les visions professionnelles des médecins, leurs attentes en matière de communication au sein de l'équipe et avec la direction, ainsi que sur leur satisfaction et leur bien-être au travail. Près de 1500 médecins ont participé à cette enquête à l'automne 2019. Globalement, la profession est satisfaite de son travail, même si beaucoup reconnaissent qu'il existe une marge d'amélioration. Une bonne communication avec les dirigeants, que cette enquête a examinée sous l'angle du ton employé, de la qualité des informations, du style de leadership, des relations de confiance et du feedback, contribue largement à la satisfaction professionnelle de toutes les personnes interrogées. Le ton employé, la qualité des informations et le feedback sont des facteurs particulièrement importants.

Il est intéressant de constater que les médecins de la génération Y (née entre 1981 et 2000) réagissent plus vivement à un ton positif ou négatif que leurs collègues des générations précédentes. En revanche, la qualité des informations influence de la même manière la satisfaction professionnelle de tous les groupes d'âge.

En général, le ton employé et la qualité des informations sont jugés positifs dans les hôpitaux suisses. Par contre, le feedback fait défaut – aucun médecin ne reçoit autant de feedback qu'il le souhaiterait.

Le travail influence la vie privée

La jeune génération se distingue aussi de ses collègues plus âgés sur un autre plan: les personnes interrogées de la génération Y affichent un score nettement inférieur en matière de bien-être. La majorité de ce groupe affirme que le travail demande souvent tellement d'énergie qu'il exerce un impact négatif sur leur vie privée. Les données montrent également que les femmes se sentent nettement moins bien que les hommes.

En effet, une majorité de médecins, hommes et femmes, ont envisagé un jour ou l'autre d'abandonner leur métier. Une personne interrogée sur cinq envisage sérieusement de partir ou a déjà franchi ce pas.

L'importance du travail

L'examen des valeurs des médecins interrogés révèle un tableau assez homogène. C'est dans la vie des baby-boomers (nés avant 1965) que le travail détient la plus haute importance. Elle diminue dans les générations suivantes. C'est la génération Y qui lui accorde la pondération la plus faible. On constate également une différence entre les sexes. Alors que la planification de la carrière a tendance à être plus importante pour les hommes, les femmes interrogées accordent une plus grande priorité à la possi-



Photo : iStock

Les jeunes médecins apprécient le ton et la qualité des informations dans les hôpitaux suisses, mais ils aimeraient bien avoir plus de feedback de la part de leurs supérieurs.

bilité de s'exprimer sur le contenu du travail et sur les horaires. La plupart des personnes interrogées conviennent que leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pourrait être amélioré.

La génération Y a ses propres besoins

L'enquête montre qu'une communication respectueuse de la part des dirigeants, un ton positif et un comportement proactif dans la transmission des informations améliorent considérablement la satisfaction professionnelle des jeunes médecins. Si les supérieurs et les médecins-chefs répondent à ces attentes, ils créent une meilleure ambiance de travail et motivent les jeunes médecins. Cela permet d'éviter les abandons du métier.

Sabina Heuss



La Dre Sabina Heuss enseigne et dirige le domaine de recherche de la communication en matière de santé à la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse. Un portrait suivra.

Madame Heuss, vous êtes l'une des auteurs de l'étude. Quel résultat de votre étude vous a le plus surpris ?

Le plus passionnant pour moi a été la relation de cause à effet évidente entre une bonne communication de la part des dirigeants et la satisfaction professionnelle des médecins. Celle-ci était indépendante du niveau de fonction, de l'âge, de la langue, du sexe et même du type d'hôpital et de la spécialité. Lorsque les dirigeants d'un hôpital font attention au ton qu'ils emploient, transmettent les bonnes informations en temps utile, font confiance à leurs collaborateurs et leur donnent souvent du feedback, cela augmente sensiblement la satisfaction professionnelle au sein de l'équipe.

Quelles leçons les médecins-chefs peuvent-ils tirer de votre enquête ?

Les médecins-chefs doivent être conscients que la communication négative de la part des dirigeants réduit non seulement la satisfaction professionnelle de leurs collaborateurs, mais qu'elle conduit également ces derniers à être davantage affectés par la pression du temps à l'hôpital, que cela a un impact négatif sur leur vie privée et qu'ils se taisent par crainte de subir des conséquences négatives.

Il est difficile pour les médecins-chefs de la génération des baby-boomers d'y répondre correctement, car ils se retrouvent face à un angle mort pour deux raisons. D'une part, la génération des baby-boomers (c'est-à-dire les médecins hospitaliers nés avant 1965) est particulièrement bienveillante envers elle-même, mais aussi envers ses collaborateurs. Cela est avant tout positif, car ils ont une bonne opinion de leurs

médecins-assistants, sont fiers d'eux et apprécient le fait qu'ils apportent souvent de nouvelles perspectives aux problèmes. Ils encouragent aussi le plus souvent une remise en question critique des instructions. Toutefois, c'est chez les médecins-chefs de la génération des baby-boomers que l'on observe le plus grand écart entre leur propre perception et celle des autres en matière de communication. C'est-à-dire qu'ils se perçoivent et perçoivent leur style de communication de manière plus positive que les collaborateurs. D'autre part, et c'est là le second angle mort, une communication plus négative entre les collaborateurs a moins d'effet sur le bien-être de cette génération. Un ton dur les stresse moins. Ainsi, ils doivent, d'une part, découvrir comment leur propre communication de dirigeant est perçue en obtenant un feedback approprié de leur équipe. D'autre part, ils doivent prendre conscience que le style de communication des dirigeants a un impact positif ou négatif plus important sur le bien-être et la satisfaction professionnelle des collaborateurs d'autres générations comparées à ce que ce qu'ils peuvent observer sur eux-mêmes.

Et quelles sont les leçons que peuvent tirer les hôpitaux et leurs instances dirigeantes ? Doivent-ils procéder à des ajustements structurels ?

Les résultats de l'étude montrent clairement que la génération Y réagit fortement à la communication de la part des dirigeants. Il faudra que les dirigeants fassent de gros efforts pour que la communication devienne un sujet récurrent. Personnellement, je pense que c'est une question que les médecins-chefs doivent aborder au sein de leurs équipes, car ils sont les supérieurs et sont donc une composante essentielle pour la communication. Cependant, ils devraient être soutenus convenablement par les RH. Je pourrais imaginer des ajustements structurels notamment dans le domaine du feedback. La question se pose de savoir quel feedback est souhaité. Il apparaît à cet égard (nous évaluons actuellement les données encore une fois en détail sur ce point) qu'il s'agit avant tout d'un retour d'information spontané et rapide sur une intervention ou une action dans le but de l'améliorer. Ce serait positif, car un feedback spontané et très bref serait plus facile à intégrer dans le travail quotidien des dirigeants qu'un feedback standardisé et plus long.

Où voyez-vous un besoin de recherche supplémentaire ?

Les données de l'étude sont passionnantes et pertinentes. Mais il faut un outil plus simple pour évaluer la communication de la part des dirigeants et au sein de l'équipe. Si les hôpitaux disposaient d'une « boussole de communication », la direction pourrait intervenir plus rapidement lorsque les chiffres évoluent négativement et soutenir l'équipe en conséquence. La communication prendra de plus en plus d'importance à l'avenir, et nous avons besoin d'outils appropriés dans les hôpitaux et les cabinets. Ici, j'inclus aussi explicitement la communication avec les patientes et les patients.

Une petite association avec un réseau solide

La VLSS est l'association professionnelle des médecins cadres des hôpitaux suisses. Elle possède une structure organisationnelle légère. Les membres de son Comité disposent d'un vaste réseau, siègent dans d'innombrables comités et organisations nationaux et internationaux et assurent ainsi une représentation efficace des intérêts.

Chambre médicale de la FMH

La VLSS a deux représentants au sein de la Chambre médicale, le parlement de la FMH, dont le président. La Chambre médicale constitue l'organe suprême de la FMH après l'ensemble des membres (votation générale) et se compose de 200 délégués avec droit de vote provenant des organisations de base et des organisations spécialisées, qui sont (ré)élus tous les quatre ans.

Assemblée des délégués de la FMH

L'Assemblée des délégués assure la liaison entre le Comité central et la Chambre médicale de la FMH et doit permettre une collaboration optimale entre ces deux organes. Elle est constituée de 33 membres confirmés par la Chambre médicale et examine toutes les questions importantes en matière de politique sanitaire et professionnelle. La VLSS est représentée par une voix.

Cockpit TARCO de la FMH

Le Cockpit a été créé dans le cadre de la révision tarifaire TARDOC. Il exerce une fonction de haute surveillance du processus tarifaire et décide en cas de désaccord entre les sociétés de discipline. La VLSS y possède deux représentants qui défendent le point de vue des médecins hospitaliers lors de la révision des tarifs ambulatoires et font contrepoids aux représentants des sociétés de discipline (médecins généralistes, pédiatres, psychiatres) et des sociétés cantonales de médecine.

Comité SwissDRG de la FMH

Divers comités servent à la FMH de plateforme de réflexion et d'information dans le domaine de la médecine et des tarifs hospitaliers. Le comité SwissDRG de la FMH en fait également partie. Le cas échéant, il élabore les bases des prises de position de la FMH sur les forfaits par cas en matière de soins hospitaliers stationnaires. La VLSS siège au comité avec un représentant.

Forum Qualité ASQM FMH

L'Académie suisse pour la qualité en médecine (ASQM) est une organisation propre aux médecins qui traite tous les domaines de la qualité en médecine. La VLSS est représentée par un membre du Comité auprès du Forum Qualité. Dans le cadre de ce forum, les délégués des sociétés de discipline, des sociétés cantonales de médecine et d'autres organisations faitières discutent de sujets liés à la qualité.

Comité H+ – Les Hôpitaux de Suisse

La VLSS occupe un siège au sein du Comité de l'organisation nationale des hôpitaux H+, la plus grande association hospitalière de Suisse. Le Comité se compose de 13 membres. La VLSS participe à la gestion stratégique de l'association et exprime le point de vue des médecins cadres des hôpitaux. H+ regroupe 220 hôpitaux, cliniques et établissements de soins sur 370 sites.

Comité de l'Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue (ISFM)

La VLSS est représentée au sein du Comité de l'Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue (ISFM). L'ISFM est le centre de compétence en matière de formation médicale postgraduée et continue pour l'ensemble du corps médical, des institutions et des autorités. En collaboration avec les sociétés de discipline médicale, l'ISFM établit un programme détaillé de formation postgraduée ou continue pour chaque domaine spécialisé. Le Comité se compose de 19 membres et se réunit généralement trois fois par an. La VLSS délègue un membre du Comité, dont la présence profite aux deux parties. L'Institut prend connaissance des préoccupations des médecins cadres des hôpitaux, et la VLSS peut – dans l'intérêt de ses membres – aider à façonner la formation médicale postgraduée dans les hôpitaux.

Présidence de la Commission d'opposition pour les titres de formation postgraduée (CO TFP) et de la Commission d'opposition pour les établissements de formation postgraduée (CO EFP) de l'ISFM

Le Président de ces commissions est issu de la VLSS. Les deux commissions agissent en tant qu'instances de recours indépendantes et impartiales. Elles évaluent notamment les demandes de reconnaissance de formation postgraduée et de titre de spécialiste

Continue à la page 6

ou de formation approfondie ayant reçu une réponse négative. Les commissions s'efforcent de prendre des décisions dûment justifiées qui peuvent, le cas échéant, résister à un contrôle judiciaire.

Plateforme «Avenir de la formation médicale» de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP)

La VLSS occupe un siège dans le cadre de la plateforme «Avenir de la formation médicale» de l'OFSP et participe également à des réunions de groupes de travail subordonnés. Des représentants de l'OFSP, des universités, de l'ISFM, des cantons, de l'ASMAC, de groupes d'étudiants et des caisses-maladie échangent leurs points de vue au sein de la plateforme. Ces derniers mois, les thèmes de la coordination de la formation médicale postgraduée, l'interprofessionnalisme et l'organisation de la formation continue ont été abordés, et les analyses des besoins du corps médical ont été discutées. La VLSS met en avant les besoins, l'expérience et les intérêts des médecins cadres au sein de la plateforme et de ses groupes de travail.

Présidence du conseil d'administration du Réseau hospitalier neuchâtelois RHNe

Un membre du Comité de la VLSS est président du conseil d'administration d'un centre hospitalier cantonal. Il gère le complexe hospitalier public sur le plan stratégique. Son expérience de directeur médical lui a été utile dans ce cadre. Sous sa présidence, l'hôpital a rééquilibré ses finances, accru sa crédibilité, pacifié une situation tendue et rétabli un échange constructif avec les autorités. Cet exemple confirme les conclusions d'une étude européenne, selon laquelle les meilleurs hôpitaux (sur le plan qualitatif et économique) sont dirigés par des médecins.

Conseil de fondation de l'Organisation suisse des patients OSP

Un membre du Comité de la VLSS est membre du conseil de fondation de l'Organisation suisse des patients OSP. Il défend le point de vue du corps médical et des médecins hospitaliers. De cette façon, il assure un équilibre des points de vue et enrichit le processus de réflexion au sein du conseil de fondation.

Association Européenne des Médecins des Hôpitaux AEMH

La VLSS représente également les intérêts des médecins cadres suisses au niveau européen. Au nom de la FMH, elle siège au sein de l'Association Européenne des Médecins des Hôpitaux (AEMH). L'Association Européenne encourage l'échange d'informations sur des sujets liés aux hôpitaux et s'engage, entre autres, en faveur des intérêts des médecins cadres et de l'amélioration de la formation médicale pré- et postgraduée.

Coach my Career

La VLSS est co-initiatrice de ce programme de mentorat intergénérationnel. Dans le cadre de Coach my Career, les étudiants en médecine ainsi que les jeunes médecins peuvent demander conseil à des collègues plus âgés. Coach my Career est unique parce qu'il rassemble non seulement différentes générations de médecins et leurs organisations professionnelles, mais aussi parce qu'il met à profit l'expérience et les connaissances de médecins à la retraite.

Bulletin des médecins suisses

Le Bulletin des médecins suisses (BMS), l'organe officiel de la FMH, publie des articles sur la politique professionnelle médicale et sanitaire ainsi que sur d'autres sujets liés au domaine médical et au système de santé. Un membre du Comité de la VLSS fait partie de l'équipe de rédaction externe du BMS.

Les membres du comité VLSS et leurs fonctions

Karl-Olof Lövblad

Délégué LA VLSS à la Chambre médicale de la FMH
Délégué LA VLSS à l'assemblée des délégués de la FMH
Membre du groupe de projet Coach my Career

Pierre-François Cuénoud

Présidence des Commissions d'opposition CO TFP et CO EFP
Présidence du conseil d'administration du RHNe
Membre de l'AEMH (jusqu'à fin juin 2022)
Conseil de fondation de l'Organisation suisse des patients OSP

Marcus Schwöbel

Comité de l'Institut suisse pour la formation médicale postgraduée et continue (ISFM)
Membre du Cockpit TARCO de la FMH
Membre de la plateforme «Avenir de la formation médicale» de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP)

Michaela Petre

Déléguée LA VLSS à la Chambre médicale de la FMH
Comité H+ - Les Hôpitaux de Suisse
Membre du Cockpit TARCO de la FMH

Michael Gengenbacher

Membre du comité SwissDRG de la FMH
Membre du forum Qualité ASQM / FMH
Membre de la commission paritaire de l'USAM

Jürg Unger

Membre du groupe de projet Coach my Career

Daniel Schröpfer

Membre de l'équipe de rédaction externe du Bulletin des médecins suisses

4 ans et demi au sein du Département médecine et tarifs hospitaliers

Jürg Unger est membre du Comité de la VLSS et a représenté la VLSS auprès du Comité central de la FMH au cours de la dernière législature. Pour des raisons de santé, il ne s'est pas représenté. Pour Info VLSS, il revient sur le temps qu'il a passé au sein de l'organe directeur de la FMH.



Jürg Unger, membre du Comité de la VLSS, se retire du Comité central de la FMH après quatre ans et demi pour des raisons de santé. Il revient sur une législature couronnée de succès.

Ces dernières années, un membre du Comité de la VLSS a toujours siégé au Comité central de la FMH et se voyait confronté à une nette majorité issue des cabinets. En tant que représentant de la VLSS, il défendait les préoccupations des médecins cadres depuis une position minoritaire. Au cours du dernier mandat, cela a été favorisé par le fait que le Comité central reconnaissait son rôle de représentant de l'ensemble du corps médical. Lors de la réunion de la Chambre médicale d'octobre 2020, le candidat de la VLSS n'a pas été élu, de sorte qu'un membre de l'organe suprême de l'ASMAC représente les médecins des hôpitaux. Jana Siroka, candidate élue de l'ASMAC, a pris en charge le Département médecine et tarifs hospitaliers depuis le 1^{er} janvier 2021.

Trois pouces vers le haut, tel était le titre du rapport départemental de la dernière réunion de la Chambre médicale, car tous les objectifs législatifs ont été atteints :

il a été possible de développer le **cours de management** existant avec «H+ Formation» de telle sorte qu'il soit reconnu comme un module pour un CAS de la Haute école spécialisée bernoise en gestion des soins de santé. Le succès fulgurant du projet **Coach my Career** est également une contribution importante à la cohésion de la FMH, dans la mesure où l'ISFM, la mfe, l'ASMAC, la swimsa, la VLSS et le Comité central de la FMH continuent de travailler ensemble à la réalisation des objectifs de ce projet. Et l'offre intergénérationnelle contribue à rendre la FMH attrayante pour les jeunes également. Dans le cadre des **enquêtes annuelles** menées auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble du corps médical, le pouls a été pris sur des questions récurrentes ainsi que sur des sujets d'actualité. En plus de tendances à long terme, les premières évaluations concernant le principe «ambulatoire avant stationnaire» ou le coronavirus ont été révélées.

En 2018, le nouveau tarif **TARPSY** pour les prestations stationnaires de psychiatrie a été introduit avec succès. En décembre 2020, la prise de position sur la version d'introduction du nouveau tarif pour les prestations stationnaires de réadaptation **STReha** a été élaborée avec le groupe d'experts Réhabilitation. Si ce tarif est adopté par l'AD de la FMH puis par le conseil d'administration de SwissDRG à l'attention du Conseil fédéral et approuvé par ce dernier, le grand objectif fixé par les Chambres fédérales en 2009 aura été atteint: pour toutes les prestations stationnaires, il existera des forfaits basés sur les performances, qui sont élaborés par un organe neutre (SwissDRG SA), avec la participation étroite de la FMH, des hôpitaux, des caisses-maladie et des cantons. Cela montre l'importance de **siéger au conseil d'administration de SwissDRG SA**, ce qui est l'une des tâches du Département. Sous l'œil du public, il a été possible, au cours des quatre dernières années, d'accroître sensiblement l'influence de la FMH au sein des comités et donc dans les décisions de SwissDRG. Cela a également beaucoup profité à la structure tarifaire **DRG**.

Continue à la page 8

Mon successeur sera confronté à des défis dans divers domaines. Au cours du premier semestre 2021, l'**utilisabilité des données de 2020** sera au centre des préoccupations concernant les tarifs stationnaires, car les données peuvent être faussées par le coronavirus. En raison de ce dernier, le Département n'a pas pu traiter deux questions relatives aux soins en 2020 : quelle est la position du corps médical quant à la **suppression de prestations hospitalières** ? Malgré la pandémie, les hôpitaux sont de plus en plus transformés en centres de prestations ambulatoires. Ce processus doit obligatoirement être façonné par l'expertise du corps médical à travers le développement de positions professionnelles solides. Ce n'est qu'ainsi que le corps médical pourra faire entendre sa voix de manière efficace. Le deuxième sujet concerne les changements inexplorés dans le système de santé suisse dus à l'**introduction des conseils d'administration dans les hôpitaux**. Quelles sont les conséquences ?

Dans le cadre de l'élaboration du tarif ambulatoire, il y a eu une **distanciation entre H+ et la FMH**. Ceci est inacceptable pour le Département médecine

et tarifs hospitaliers, car de nombreux sujets sont traités en étroite coordination avec les comités de H+. Il importe d'agir dans ce domaine.

Enfin, citons les mots-clés « **développement tarifaire réussi** » : SwissDRG est indépendante, ce qui signifie qu'elle traite les prestataires de services et les payeurs sur un pied d'égalité. SwissDRG, organisme neutre, dispose de toutes les données et se base sur celles-ci pour élaborer la structure tarifaire. Si une personne soupçonne des erreurs dans la structure tarifaire, elle peut soumettre une demande justifiée. Celle-ci est contrôlée sur la base des données. Si ce contrôle aboutit à une nouvelle solution plausible, celle-ci sera introduite avec la prochaine version tarifaire. Le développement des tarifs stationnaires fonctionne donc bien, et au sein du conseil d'administration de SwissDRG, les représentants des caisses-maladie, des cantons, des hôpitaux et de la FMH peuvent trouver des solutions judicieuses.

Membres entrés dans l'association

Dr. med. Jung Tarzis, Chefarzt, Stadtspital Waid und Triemli
Dr. med. Fiechter Michael, Leitender Arzt, Schweizer Paraplegiker-Zentrum, Nottwil
Prof. Dr. med. Aeberli Daniel, Leiter Poliklinik, Leitender Arzt, Inselspital, Bern
PD Dr. med. Dedes Konstantin J., Leitender Arzt, Universitätsspital Zürich, Klinik für Gynäkologie
PD Dr. med. Calcagni Maurizio, Stv. Klinikdirektor, Universitätsspital Zürich
Dr. med. Gehring Nadine, Leitende Ärztin, Kantonsspital Schaffhausen
Dr. med. Lenzin Regula, Leitende Ärztin, Spital Bülach
Dr. med. Antonini Pietro Giuseppe, Leiter Weiterbildung, Clinica Luganese Moncucco
Dr. med. Strehlen Michael, Leitender Arzt Psychiatrie, Regionalspital Emmental
PD Dr. med. Czell David, Konsiliardienst, Neurologen am Zürichsee

Contact

Médecins cadres des hôpitaux suisses (VLSS)

Secrétariat Postgasse 19, case postale, 3000 Berne 8
T +41 (0)31 330 90 01 | F +41 (0)31 330 90 03
info@vlss.ch | www.vlss.ch

Les membres de la VLSS bénéficient de conditions préférentielles auprès de la haute école privée d'économie PHW de Berne

La VLSS et la haute école privée d'économie PHW de Berne ont conclu un accord de coopération. La PHW de Berne propose à tous les membres de la VLSS **un rabais direct de 5 %** sur les formations et formations continues à la haute école. Pour en savoir plus : <https://www.phw.ch/vlss/>