

## POLITIQUE DE GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

La notion de **lien d'intérêts** recouvre les intérêts ou activités, directs ou indirects, passés ou présents, d'ordre patrimonial, professionnel ou familial, de la personne en relation avec l'objet de la mission qui lui est confiée.

Le **conflit d'intérêts** (*loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013*) désigne « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

On peut le définir communément comme un conflit entre la mission d'un agent public et ses intérêts privés, conflit susceptible d'influencer la manière dont il exerce ses fonctions. En d'autres termes, le conflit d'intérêt peut potentiellement remettre en cause la neutralité et l'impartialité avec lesquelles la personne doit accomplir sa mission du fait de ses intérêts personnels.

On distingue 3 types de conflits d'intérêt :

Le **conflit d'intérêt potentiel** est défini comme la situation où l'accession à une fonction publique d'un agent le placerait en situation de conflit d'intérêt en raison de ses intérêts privés.

Le **conflit d'intérêt apparent** est défini comme une situation où les intérêts privés de l'agent pourraient être en mesure d'influencer son jugement dans sa mission publique sans que cela soit forcément le cas.

Le **conflit d'intérêt réel** survient lorsqu'un intérêt privé a de manière avérée influencé une décision prise dans l'exercice d'une fonction publique.

Dans le cadre de la formation des Professionnels de santé, l'organisme, représenté par les concepteurs et formateurs, contribue indirectement à la qualité des soins dispensés aux patients par ces mêmes Professionnels.

Il est impératif de garantir la qualité et la portée de l'enseignement, que des conflits d'intérêts pourraient venir altérer, soit en biaisant l'information que le formateur communique, ou encore en provoquant le doute, voire la suspicion des apprenants.

Cette politique de gestion des conflits d'intérêts (réels, apparents ou potentiels) permet de prévenir et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêt lors des activités de formation organisées par l'organisme Bio Médical Formation.

Elle est disponible et téléchargeable en ligne sur notre site internet [www.biomedicalformation.fr](http://www.biomedicalformation.fr).

La gestion des conflits d'intérêts se déroule en 3 étapes :

- Le recueil de déclarations et la veille
- L'analyse des liens et conflits
- La gestion des conflits

### **1. La prévention des conflits d'intérêts comporte deux aspects : le déclaratif et la veille.**

Les Déclarations d'intérêt renseignées par chaque concepteur / formateur (source document ANDPC) sont étudiées et donnent lieu si besoin à des entretiens pour recueillir les précisions sur les activités mentionnées.

La veille relative à la gestion des conflits d'intérêts est assurée en complément par consultation des Banques de données afférentes aux organismes auxquels sont éventuellement liés certains formateurs intervenant dans le cadre de Bio Médical Formation telles que "*Base Transparence Santé*" disponible à l'adresse : <https://www.transparence.sante.gouv.fr>.

### **2. L'analyse de conflits d'intérêts**

A réception des formulaires de Déclaration des liens d'intérêt renseignés, l'organisme procède à leur analyse afin de déterminer la présence ou non de lien d'intérêts.

En fonction du type de lien rencontré, du rôle de la personne ou de l'organisation impliquée, l'analyse porte sur les éléments suivants :

- Niveau 1 : L'évaluation de l'intensité du lien

Elle prend en considération des éléments comme la fréquence des relations, le montant des avantages financiers, la position de contrôle ou d'influence dans une firme commerciale, l'ancienneté des liens et sa pérennité, etc.

Dans ce cas, doivent être évalués les impacts prévisibles pour le contenu de la formation et pour les apprenants.

- Niveau 2 : L'évaluation des impacts prévisibles

Elle prend en considération des éléments comme :

- l'ampleur de la collaboration,
- l'influence sur le développement du contenu et les recommandations,
- la diffusion auprès des professionnels de la santé,
- les conséquences directes ou indirectes pour l'organisation et les patients

Dans le cas de liens d'intérêts majeurs, le risque est jugé élevé. Ceci crée une présomption de conflit d'intérêts.

### 3. Gestion des liens d'intérêts

Une fois l'analyse terminée, la gestion de la situation s'effectue en fonction de quatre possibilités :

- Liens d'intérêts réels
- Liens d'intérêts apparents
- Liens d'intérêts potentiels
- Liens d'intérêts absents

Le but est de prévenir ou d'éviter toute tentative d'influence ou d'ingérence susceptible d'altérer l'intégrité professionnelle du concepteur / formateur.

La conduite à tenir est établie en fonction du type de lien, de la source du lien, de son intensité, et de ses conséquences :

- validation du contenu par un pair
- présentation de données probantes appuyant le contenu proposé
- information des participants du lien potentiel reconnu afin de leur permettre d'évaluer les concepts présentés dans ce cadre
- retrait d'une partie du contenu de la formation
- changement de concepteur et/ou formateur concerné
- refus d'organiser la formation