

Politique de gestion des conflits d'intérêts

Suivant l'Arrêté du 14 septembre 2016 relatif aux critères d'enregistrement des organismes ou structures qui souhaitent présenter des actions de développement professionnel continu auprès de l'Agence Nationale du Développement Professionnel Continu et à la composition du dossier de présentation des actions :

1.Principes

La Coordination Périnatale Grand Est (CoPéGE) s'est dotée d'une politique de gestion des **conflits d'intérêts réels, perçus ou potentiels** afin de prévenir et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêt lors des activités de formation qu'elle assure.

Nous considérons qu'un organisme de formation pour professionnel de santé ne doit pas influencer directement ou indirectement le contenu d'une activité de formation sous aucune considération.

Cette politique est élaborée à partir des principes de transparence, d'indépendance, d'objectivité, d'équilibre, de rigueur scientifique et d'imputabilité.

2.Définition de liens d'intérêts et conflits d'intérêt

La notion de lien d'intérêts recouvre les intérêts ou les activités, passés ou présents, d'ordre patrimoniaux, professionnels ou familiaux, détenus par une personne en relation avec l'objet de la mission qui lui est confiée.

Les liens d'intérêt peuvent susciter des conflits d'intérêt lorsque ces intérêts influent, pourraient influencer ou paraître influencer la manière dont cette personne s'acquitte de ses fonctions, de ses missions et des responsabilités qui lui sont confiées et cela au détriment de ses obligations d'impartialité et d'objectivité

Types de conflits d'intérêt :

- Réel : relations personnelles ou entente commerciale qui s'oppose à la mission confiée
- Potentiel : relations personnelles ou entente commerciale qui pourraient s'opposer à la mission confiée
- Perçue : relations personnelles ou entente commerciale qui semblent s'opposer à la mission confiée

3.Prévention des conflits d'intérêts

La prévention des situations de conflits d'intérêts s'effectue sur la base de déclaration d'intérêt et selon une approche concrète et pragmatique,

Déclaration d'intérêts

Pour prévenir d'éventuels conflits d'intérêts réels, perçus ou potentiels, les membres de de notre conseil scientifique (Comité Scientifique Pédagogique et Technique) ainsi que nos concepteurs et intervenants sont priés de déclarer leurs éventuels liens d'intérêts développés au cours des 5 dernières années en lien avec la mission confiée (formulaire ANDPC).

Il est demandé à ces personnes intervenant pour le compte de notre ODPC d'actualiser cette déclaration à chaque modification et au minimum chaque année.

Transparence

Cette politique des gestions et de prévention des conflits d'intérêt sera accessible via les sites internet des réseaux.

4.Analyse du conflit d'intérêts

Sur réception des formulaires de déclaration des liens d'intérêt, notre organisme procède à leur analyse afin de déterminer la présence ou non d'un quelconque conflit d'intérêts. En fonction du type de conflit rencontré, du rôle de la personne ou de l'organisation impliquée, l'analyse porte sur les éléments suivants :

1. Évaluation de l'intensité du lien

- 1.Cotation « risque élevé » :
 - ✓ liens d'intérêts majeurs ;
 - ✓ crée une présomption de conflit d'intérêts

- 2.Cotation « risque moins élevé » :
 - ✓ autres liens d'intérêts ;
 - ✓ présomption ou absence de liens d'intérêts.

L'évaluation de l'intensité du lien prendra 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.

2. Appréciation de l'impact prévisible sur l'activité

- pour le contenu
- pour les participants
- pour les patients
- pour l'organisation

L'évaluation des impacts prévisibles prendra 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 les patients, l'imputabilité et les perceptions en rapport avec l'organisation.

5. Gestion des conflits d'intérêts

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

- Conflits d'intérêts réels
- Conflits d'intérêts potentiels
- Conflits d'intérêts perçus
- Conflits d'intérêts absents

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

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

- changement du concepteur et/ou de l'intervenant
- validation du contenu par un ou des pairs
- présentation des données probantes appuyant le contenu
- modification de la composition du comité scientifique
- présentation aux participants au début de l'action du conflit potentiel reconnu afin de leur permettre d'évaluer la présentation à la lumière de ces informations
- retrait d'une partie du contenu de la formation
- refus de reconnaître l'activité comme une activité de formation
- toutes autres actions jugées opportunes