

## 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 société GO élan, 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 que la qualité des soins et le bien-être des patients doivent primer devant toute tentative d'influence ou d'ingérence susceptible d'altérer la relation thérapeutique ou encore l'intégrité du professionnel.

Nous considérons également 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

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

### 3. Prévention des liens d'intérêts

La prévention des situations de conflits d'intérêts s'effectue sur la base de déclaration d'intérêt et en toute transparence.

#### Déclaration

Pour prévenir d'éventuels liens d'intérêts réels, perçus ou potentiels, les membres de nos instances dirigeantes et les membres de notre comité scientifique sont priés de déclarer chaque année leurs éventuels liens d'intérêts et leur nature ainsi que nos concepteurs et intervenants annuellement et avant chaque début de session de formation :

- Activité principale
- Activités à titre secondaire : participation à une instance décisionnelle d'un organisme public ou privé dont l'activité, les techniques ou produits entrent dans le champ de compétence de l'organisme ou de l'instance collégiale objet de la déclaration, travaux ou études scientifiques, consultant, articles, congrès...
- Activités qui ont bénéficié d'un financement par un organisme à but lucratif dont l'objet social entre dans le champ de compétence de l'organisme objet de la déclaration
- Participations financières dans le capital d'une société
- Existence de proches parents salariés ou possédant des intérêts financiers dans toute structure dont l'objet social entre dans le champ de compétence de l'organisme objet de la déclaration.
- Autres liens d'intérêts que le déclarant choisit de faire connaître.

#### **Transparence**

Cette politique de gestion de prévention et gestion des conflits d'intérêts est présente dans le catalogue des actions de formation continue / professionnels de santé proposées par la société GO élan et téléchargeable en ligne sur notre site internet : <https://goelanformation.fr>

#### **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 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 :

#### **Évaluation de l'intensité du lien :**

##### 1.risque élevé :

- liens d'intérêts majeurs ;
- crée une présomption de conflit d'intérêts

##### 2.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.

#### Impacts prévisibles :

- 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 liens d'intérêts

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

1. Liens d'intérêts réels
2. Liens d'intérêts potentiels
3. Liens d'intérêts perçus
4. Liens 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 :

- Changement du concepteur et/ou de l'intervenant
- Validation du contenu par un ou des pairs
- Présentation des données probantes appuyant le contenu
- Présentation aux participants du lien potentiel reconnu afin de leur permettre d'évaluer les concepts présentés 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