

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 ».

Le conflit d'intérêt, dans le contexte de cette politique de gestion des conflits d'intérêts de l'organisme Fullphysio Academy, est défini comme une situation où les intérêts privés d'un agent public pourraient interférer avec sa mission professionnelle, risquant ainsi de compromettre sa neutralité et son impartialité dans l'exercice de ses fonctions.

Il existe trois types de conflits d'intérêts :

1. Le conflit d'intérêt potentiel : Il se produit lorsque l'accès à une fonction publique placerait un agent dans une situation de conflit d'intérêts en raison de ses intérêts privés préexistants.
2. Le conflit d'intérêt apparent : Dans cette situation, les intérêts privés de l'agent pourraient potentiellement influencer son jugement dans sa mission publique, sans que cela soit avéré.
3. Le conflit d'intérêt réel : Cela se produit lorsque l'on peut établir que les intérêts privés de l'agent ont effectivement influencé une décision prise dans l'exercice de sa fonction publique.

Lors de la formation des professionnels de santé, l'organisme Fullphysio Academy, représenté par les concepteurs et formateurs, joue un rôle indirect dans la qualité des soins prodigués aux patients par ces professionnels. Il est donc primordial de préserver la qualité et l'intégrité de l'enseignement pour éviter toute altération de l'information transmise par les formateurs ou susciter des doutes et des suspicions chez les apprenants, qui pourraient être induits en erreur par des conflits d'intérêts.

Afin de prévenir et d'éviter de tels conflits lors des activités de formation organisées par l'organisme, cette politique de gestion des conflits d'intérêts (qu'ils soient réels, apparents ou potentiels) est mise en place. Elle vise à assurer la transparence, l'équité et la neutralité dans l'ensemble des processus de formation, tout en préservant la qualité des soins dispensés aux patients par les futurs professionnels de santé.

Cette politique de gestion des conflits repose sur des principes directeurs :

- Communication ouverte : Encourager une communication ouverte et respectueuse entre tous les membres de la communauté de formation, en favorisant le dialogue et l'écoute active pour comprendre les préoccupations de chacun.
- Médiation : Favoriser la médiation en tant que premier recours pour résoudre les conflits. Un médiateur neutre et formé pourra aider les parties impliquées à trouver des solutions mutuellement acceptables.
- Confidentialité : Respecter la confidentialité de toutes les parties impliquées dans le processus de résolution des conflits, dans la mesure du possible, afin de préserver l'intégrité de chacun et de favoriser un climat de confiance.
- Impartialité : Assurer l'impartialité lors de la résolution des conflits, en permettant à toutes les parties de s'exprimer et de présenter leurs points de vue sans crainte de représailles.
- Respect : Promouvoir le respect mutuel et la compréhension des différences culturelles, sociales et personnelles au sein de la communauté de formation.
- Résolution rapide : Encourager une résolution rapide et efficace des conflits afin de minimiser les perturbations dans le processus d'apprentissage.
- Éducation à la gestion des conflits : Offrir des séances de sensibilisation et de formation sur la gestion des conflits aux étudiants, aux enseignants et au personnel de la formation pour améliorer les compétences en résolution de conflits.
- Recours formel : En dernier recours, si la médiation n'aboutit pas à une résolution satisfaisante, établir un processus formel de résolution des conflits, dirigé par une instance responsable de la formation, pour examiner les problèmes et prendre des décisions éclairées.

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

1. Le recueil de déclarations et la veille
2. L'analyse des liens et conflits
3. La gestion des conflits

1. La prévention des conflits d'intérêts.

Cette dernière repose sur deux aspects : la déclaration et la veille. Chaque concepteur/formateur est tenu de remplir une déclaration d'intérêt, basée sur les sources documentaires fournies par l'ANDPC (Agence Nationale du Développement Professionnel Continu). Cette dernière est actualisée annuellement. Ces déclarations sont étudiées, et si nécessaire, des entretiens sont organisés pour obtenir des éclaircissements sur les activités mentionnées. En complément, une veille est effectuée en consultant des banques de données, notamment la "Base Transparence Santé" accessible à l'adresse : <https://www.transparence.sante.gouv.fr>, afin de vérifier les éventuels liens des formateurs avec d'autres organismes.

En pratique, la politique de gestion des conflits d'intérêts est disponible en accès libre sur le site de Fullphysio Academy tandis que chaque formation fait l'objet d'une communication ouverte sur les possibles conflits d'intérêts à travers la page de vente, le PDF description de la formation et le support pédagogique

Finalement, la sélection des formateurs est soumise à une évaluation préalable du CV, des fonctions et des possibles conflits d'intérêts.

2. L'analyse des conflits d'intérêts se déroule comme suit :

Celle-ci débute dès réception des formulaires de Déclaration des liens d'intérêt, l'organisme entreprend une analyse pour déterminer la présence éventuelle de liens d'intérêts. Cette analyse, réalisée par le conseil de gestion des conflits d'intérêts se base sur différents niveaux d'évaluation :

- Niveau 1 : L'évaluation de l'intensité du lien. Cette évaluation prend en compte des critères tels que la fréquence des relations, le montant des avantages financiers, la position de contrôle ou d'influence dans une entreprise commerciale, l'ancienneté et la pérennité des liens, etc. L'objectif est d'évaluer les impacts potentiels de ces liens sur le contenu de la formation et sur les apprenants.
- Niveau 2 : L'évaluation des impacts prévisibles. Cette évaluation prend en compte des éléments tels que l'ampleur de la collaboration, l'influence sur le développement du contenu et les recommandations, la diffusion auprès des professionnels de la santé, ainsi que les conséquences directes ou indirectes pour l'organisation et les patients.

Il est important de souligner que ces niveaux d'évaluation peuvent varier selon les contextes et les domaines d'activité. La prise en compte de ces niveaux permet de déterminer la conduite à adopter pour gérer les conflits d'intérêts, allant de la simple transparence à des mesures plus rigoureuses telles que la validation par des tiers, le retrait d'une partie du contenu, ou même le refus de participer à certaines activités pour préserver l'intégrité et la confiance dans les processus décisionnels et d'exécution.

Dans le cas de liens d'intérêts majeurs, ou si le risque est jugé élevé, une présomption de conflit d'intérêts est établie.

3. Gestion des conflits d'intérêts :

Une fois l'analyse des conflits d'intérêts terminée, la gestion de la situation se décline en quatre possibilités : les liens d'intérêts réels, les liens d'intérêts apparents, les liens d'intérêts potentiels et l'absence de liens d'intérêts.

L'objectif est de prévenir toute tentative d'influence ou d'ingérence pouvant altérer l'intégrité professionnelle du concepteur/formateur.

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

- Dans le cas de liens d'intérêts réels :
 - Validation du contenu de la formation par un pair indépendant, externe à l'organisme.
 - Présentation de données probantes soutenant les informations proposées dans le contenu.
 - Information des participants sur l'existence d'un lien d'intérêt avéré, leur permettant ainsi d'évaluer les concepts présentés en gardant cette information en tête.
 - Retrait d'une partie du contenu de la formation si le lien d'intérêt risque d'influencer de manière indue les informations délivrées.
- Dans le cas de liens d'intérêts apparents :
 - Mise en place des mêmes mesures que pour les liens d'intérêts réels, en prenant en compte le risque potentiel d'influence, même s'il n'est pas avéré.
- Dans le cas de liens d'intérêts potentiels :
 - Informer les participants de l'existence d'un lien d'intérêt potentiel pour qu'ils puissent évaluer les informations en conséquence, même si ce lien n'est pas encore avéré.
- En l'absence de liens d'intérêts :
 - Aucune mesure spécifique n'est requise, car il n'y a pas de conflit d'intérêts identifié.

Dans tous les cas, la gestion des liens d'intérêts vise à assurer l'intégrité et la qualité de la formation, et elle peut impliquer la validation par des tiers, l'utilisation de données probantes, l'information transparente des participants et, si nécessaire, des ajustements du contenu de la formation. En dernier recours, si les mesures de gestion ne sont pas suffisantes pour préserver l'intégrité professionnelle, il peut être envisagé de refuser d'organiser la formation concernée.

Cas particulier : apparition d'un conflit d'intérêt concernant une formation déjà réalisée

Suite à la réalisation d'une formation, si des doutes apparaissent quant à d'éventuels conflits d'intérêts impliquant l'un des formateurs, une collecte d'informations devra être effectuée pour vérifier les liens d'intérêts. Une évaluation rigoureuse de l'impact potentiel de ces liens sur le contenu de la formation et les participants sera réalisée, avec l'aide d'experts tiers indépendants. Finalement, les retours des participants seront pris en compte, et en cas de confirmation de conflits d'intérêts, une transparence totale sera assurée. Un plan correctif sera élaboré, les politiques de gestion des conflits d'intérêts seront renforcées.

La gestion des conflits d'intérêts pour une formation déjà réalisée revêt une importance cruciale afin de préserver l'intégrité et la crédibilité de la formation dispensée, tout en maintenant la confiance des participants dans le processus éducatif.