



**GRAPE INNOVATIONS**

L'humain à part entière

115 rue Vendôme  
69006 LYON

Tél : 04 37 24 04 79  
<http://www.grape-innovations-coop.com>

**VOTRE FORMATION**

**Comment pratiquer l'observation du jeune enfant**

**Document pédagogique**

**2025**

## **1 - Éléments de définition**

Le terme « observation » vient du latin *observare* : porter son attention sur, surveiller, respecter, se conformer à, préserver.

Dans le cadre de notre travail, nous retenons particulièrement le sens d'attention qui signifie « tendre l'esprit vers ». Il s'agit donc de faire un pas vers l'autre afin de faire sa connaissance dans le sens le plus large du terme, et non pas d'observer comme une caméra afin de ne rien rater.

D'une part, nous n'observons pas une Vérité, car nous sommes tout autant pris dans les émotions de l'autre que dans les nôtres. Aussi, malgré tous nos efforts, il y a de la subjectivité dans l'observation

D'autre part, une observation est toujours partielle, elle découpe le sujet.

Nous pourrions donc dire que choisir d'observer, c'est prendre le parti que nous ne détenons pas un *Savoir* sur l'autre et que nous lui laissons le soin de nous dire comment faire avec lui. Nous laissons la place au **doute** tout autant qu'une place à l'autre à qui nous donnons la parole. L'observation est alors un excellent outil dans la construction de ce que l'on appelle la « distance professionnelle ».

## **2 - Une méthodologie**

Il y a de nombreuses manières d'observer, afin de gagner en clarté, nous pouvons distinguer des postures différentes :

- Percevoir : nous nous en servons pour agir, le regard est alors très flottant, d'emblée interprétatif
- Porter un intérêt : nous sommes attentifs à des points précis mais sans objectif particulier
- Observer de façon formalisée : l'objectif est alors défini en amont.

Dans le cadre de vos missions, retenons particulièrement l'idée que l'observation nécessite une formalisation. Elle ne se fait pas spontanément, elle se prépare. Il y a des réflexions à mener, des choix à faire, selon un objectif décidé afin de ne pas se contenter d'impressions mais de faits.

L'observation est donc liée à une méthodologie, déclinable en étapes suivantes :

### **POURQUOI OBSERVER ?**

Nous aurions tendance à être vite dans le « Comment » avant même de préciser le « Pourquoi ».

Faire le point sur la façon dont se porte un enfant à un moment donné au-delà de toutes tentatives de normalisation. Les signes discrets et encourageants constituent autant de points d'appui qui ne sont pas à oublier !

Repérer sa personnalité, sa façon d'être, pour réguler ainsi nos attentes et surtout adapter nos styles d'intervention

Soutenir l'enfant dans une difficulté. L'observation peut être une médiation contenante. Elle offre un contenant à la souffrance du bébé, un "lieu pour être abrité", que décrit le psychologue Denis Mellier.

Faire vivre l'enfant dans notre tête, dans celle des parents et maintenir ainsi un portage psychique nécessaire. L'enfant se sent ainsi pris dans un désir. Myriam DAVID disait à ce propos que : « le regard est pour le bébé ce que l'écoute est pour l'adulte ».

Maintenir notre attention vivante. Le travail auprès des enfants sollicite beaucoup et ce dispositif d'observation est une manière de se maintenir en éveil, de se former, de se relier au sens de ce que l'on fait.

Favoriser le lien au sein d'une équipe par le partage d'observation

→ l'idée globale est de soutenir la réflexion sur l'accompagnement de l'enfant, de s'appuyer sur des éléments réels pour mieux comprendre, pour trouver une façon de soutenir l'enfant, mais aussi pour rendre compte et enfin de prendre soin.

## QUOI OBSERVER ?

### Repérer le contenu de l'observation

Ce qui va être observé, ce sont les postures, les déplacements, les mimiques, les comportements, les expériences que fait l'enfant. Le comportement de l'enfant est un réel langage qui traduit le stade de sa construction psychique, de l'organisation de ses émotions. L'enfant exprime aussi par son comportement ce qu'il est en train de chercher à s'approprier, à intégrer, à nous faire comprendre. Et par ce comportement, il progresse. C'est donc à la fois un langage et un moyen par lequel il se construit.

Il est possible de s'intéresser à un enfant seul mais aussi aux interactions entre enfants, aux interactions parents/enfants, à certaines situations particulières (le repas, les soins, une activité particulière, un conflit...).

L'observation peut aussi concerner le mode d'intervention de l'adulte.

En résumé, on observe :

- de pratiques
- Des enfants
- Des temps spécifiques

Déterminer ce que nous allons observer se fait en appui sur une élaboration à plusieurs.

Négliger cette étape risque de nous laisser, en fin de période d'observation, avec des éléments qui ne nous seront pas utiles et en revanche sans certains éléments qui nous permettraient d'orienter notre conclusion.

## COMMENT OBSERVER ?

**Avec quoi observera-t-on ?** Une grille écrite, interne, des notes pendant, après...

**Quand ?**

**Qui ?**

**Où ?**

Ce cadre a donc un sens et il peut aussi être construit en équipe

## COMMENT UTILISER L'OBSERVATION ?

L'interprétation et l'analyse doivent être suspendues pendant l'observation pour être réactivées ensuite. Ce sont les échanges dans l'après-coup qui donnent toute l'ampleur à l'observation.

L'analyse des observations ne peut se faire qu'avec leur contextualisation. De plus, n'omettons pas que l'intervenant fait partie intégrante de l'observation. Ces choix d'intervention ont un effet sur l'enfant, le groupe, ils feront aussi partie de ce dont l'intervenant va devoir rendre compte. Il n'est donc pas question de se désimpliquer de l'observation mais de s'impliquer au bon endroit.

Au-delà du texte rédigé en fin d'observation, cette attention portée à un enfant ou à un groupe d'enfants permet d'ajuster l'accompagnement que nous lui/leur proposons, pas à pas.

Il y a ce qui sera utile à l'équipe et ce qui sera utile aux parents dans la transmission de cette observation accompagnante.

### **3 - L'observation comme soutien d'une position éthique nécessaire**

Faire le tri entre opinion (représentation contestable), sentiment (émotion incontestable mais personnelle) et fait (constatable et incontestable) n'est pas chose facile lorsque l'on est inquiet et pris par les événements, mais cela est incontournable.

La distance professionnelle provient du fait que l'intervenant appuie son travail sur la parole de l'autre, au sens très large. Ce n'est pas le professionnel qui détient le savoir et il ne peut pas dire a priori ce qui fait souci pour l'autre. Si l'on rencontre une famille parce que l'on a une idée à confirmer, ou parce que l'on veut leur dire quelque chose, alors l'orientation donnée au n'est plus du tout la même.

L'interprétation, même effectuée dans un second temps, ne peut être considérée comme une certitude valable à long terme. Elle ne permet pas plus de faire des pronostics, surtout en ce qui concerne l'évolution de l'enfant qui est dans une période de construction très mouvante. Les faits considérés comme importants ne sont pas ceux qui viendraient confirmer un point de vue, mais ceux qui rendent compte d'une certaine globalité de la rencontre. Se laisser surprendre est donc de mise et nécessite de se décaler de l'idée qu'il existe une famille idéale, un bon parent !

On ne peut pas savoir a priori ce qui est bon pour *les* enfants car ils n'existent pas. Il n'existe qu'*un* enfant à la fois, dans sa particularité sans cesse renouvelée.

### **L'ORGANISATION DE LA MISE EN PLACE D'UNE OBSERVATION**

L'observation s'inscrit dans une démarche et implique une organisation :

1. Des réunions de présentation et de préparation
2. Un coordinateur/référent, un animateur de réunions, un secrétaire, un rédacteur
3. Un phasage et une organisation des différentes phases :

#### **Phasage**

- Phase de **planification** de l'observation avec le groupe coordinateur/référents/animateur avec désignation de qui fait quoi comment et programmation d'un échéancier des phases et des réunions
- Phase de **définition des objectifs et moyens** de l'observation
- Phase d'information, de **présentation de la démarche** d'observation en direction de l'équipe au complet
- Phase éventuelle de **création d'outils**
- Organisation avec qui fait quoi, comment, pourquoi : **distribution des rôles et échéancier**
- Phase d'**observation** et de recueil des données
- Phase de **tri et de mise en commun** des données
- Phase de **réflexion, d'analyse** sur la base des données recueillies et de formulation d'hypothèses et projection sur de nouveaux moyens (relationnels, éducatifs, organisationnels, matériels, d'aménagement...)
- Phase de **mise en place de nouveaux moyens** en appui sur les éléments mis en évidence par l'observation
- Phase de **programmation d'évaluation** des moyens mis en place

Chaque phase peut se scinder en plusieurs phases ou à l'inverse plusieurs phases peuvent se regrouper en une seule

Toutes les phases ne nécessitent pas forcément la présence de l'ensemble de l'équipe. Dans ce cas, il sera nécessaire de penser à l'organisation des transmissions aux absents