

# La méthode Topten

C'est la méthode globale d'entraînement. Elle garanti d'augmenter les performances d'une personne dans les domaines souhaités. Elle permet d'obtenir de grandes performances, peu espérées au départ. La méthode Topten couvre les secteurs généraux à la base de toutes les performances : résistance à la fatigue, résistance au stress, travail en équipe, etc. Elle se déroule en trois temps.

**Phase 1 : le diagnostic.** Le **questionnaire de bilan** avant l'entraînement, aide à établir le diagnostic. Il concentre les questions à vous poser avant de vouloir changer, avant de vouloir être performant. Ces questions ne sont pas toutes faciles. Elles détectent vos faiblesses et vos forces. Y répondre peut vous prendre du temps, mais cela en vaut la peine. Vous ne serez plus le même après y avoir répondu. Le diagnostic est indispensable pour vous, et pour votre entraîneur éventuel, afin de comprendre en profondeur votre mode de fonctionnement.

**Phase 2 : le traitement.** Vous choisissez une série **d'exercices d'entraînement**, en fonction du diagnostic établi, pour corriger vos points faibles. Ces exerci-

ces, à faire seul ou avec votre entraîneur, rendent automatique la discipline, les nouveaux comportements. Pour faire de vous une machine à gagner, si vous le voulez vraiment.

**Phase 3 : le suivi.** Vous définissez vos **objectifs** et vos étapes pour créer un **plan de progrès**. Des exemples d'objectifs, des exemples de mesures de vos progrès sont proposés pour chaque domaine abordé.

## Une méthode originale...

La méthode **convient à tous**. C'est un programme pour toutes les personnes qui pensent pouvoir progresser significativement mais qui font face à un milieu très compétitif : hommes d'affaires, sportifs, chirurgiens, militaires, hommes politiques, artistes, etc.

Elle a été étudiée pour être facilement adaptée au débutant comme à la vedette confirmée. La méthode **pousse au réalisable** et pas plus loin. Dès le départ, il vous est demandé de fixer vos limites :

- dans le champ de la performance → être le meilleur de sa classe, de sa catégorie, de ce championnat local ;
- dans la durée de la performance → être le meilleur pour ce tournoi, pour cette année, pour ce public, contre cet adversaire ;
- du niveau de performance → être parmi les dix meilleurs, terminer avant tel temps, s'arrêter après avoir gagné autant.

La méthode prend en considération **vos** performance globale, privée et professionnelle, financière et non-financière, relationnelle et contractuelle. Elle vous aide à garder votre équilibre.

## ... reposant sur trois outils

- Un **questionnaire** que vous remplissez seul ou avec un coach. C'est un audit en profondeur pour une connaissance globale de votre personnalité, de votre situation, de vos relations et de vos capacités.
- Un **programme d'entraînement**, des exercices réguliers que vous effectuez seul ou avec un coach.
- Un **tableau bord** qui vous aide à assurer le suivi de vos objectifs et de vos plans.

Le rôle de votre entraîneur éventuel est de vous aider à sélectionner les entraînements les mieux adaptés à vous et à vos objectifs, révélés par vos réponses aux questionnaires.

## Le programme Topten

Le programme complet dure neuf mois, avec un entraînement régulier de une fois par mois à une fois par jour, selon vos ambitions et votre niveau.

### *La première étape : l'audit*

Un audit complet et profond, une mise à plat de votre situation financière, relationnelle, contractuelle, médicale et organisationnelle, est réalisé. Le but est d'obtenir, avant l'entraînement proprement dit, une connaissance parfaite de votre personnalité, de votre situation, de votre bilan et de votre environnement.

### *La deuxième étape : les objectifs et les plans*

Le but est de choisir des objectifs clairs, des indicateurs de performance, nombreux et souvent mesurés. Diverses cibles sont identifiées : objectifs de qualité de vie, bilan et objectifs des réalisations, etc.

Vient ensuite l'élaboration de vos plans de progrès. Le but est d'établir une méthode, une discipline, une liste des tâches.

### *La troisième étape : les entraînements*

Les entraînements visent à améliorer les performances. Le but est de suivre la réalisation de vos plans en vous apportant encouragements, conseils et corrections, afin de vous aider à structurer et à organiser ce que vous faites déjà spontanément. Les suivis sont organisés pour :

- développer une volonté de gagner à partir d'une frustration latente ;
- améliorer la résistance au stress ;
- mesurer les indicateurs de performance fréquemment ;
- développer la notion de jeu, etc.

## Les techniques de la méthode : quelques exemples

Pour **augmenter votre résistance à la fatigue** : les techniques de nutrition, les techniques de repos, les techniques de rythme de travail et les techniques de stimulation naturelle.

Pour **augmenter votre résistance au stress** : les techniques des moines, les techniques de protection et les techniques de vie normale.

Pour **augmenter votre motivation** : les techniques de frustration, les techniques de récompenses et les techniques de soutien psychologique.

Pour **augmenter votre concentration** : les techniques d'attention et les techniques de visualisation.

Pour **augmenter votre puissance intellectuelle** : les techniques de mémoire, les techniques de langage et les techniques de prise de décision.

Pour **augmenter votre organisation personnelle** : les techniques de gestion du temps et les techniques d'environnement de travail.

Pour **augmenter la qualité de vos finances** : les techniques d'épargne et de désendettement, les techniques de budgets, les techniques des ratios et les techniques d'ingénierie patrimoniale.

Pour **augmenter la maîtrise de vos risques** : les techniques des assureurs et les techniques des contrats privés.

Pour **maîtriser votre communication** : les techniques de maintien et d'habillement, les techniques de style, d'élégance et de culture, les techniques d'acteurs et de jeu de rôle, les techniques de persuasion et d'influence et les techniques de négociation.

Pour **augmenter vos bonnes relations** : les techniques d'intelligence sociale et émotionnelle, les techniques de gestion des contacts, les techniques pour se faire des amis, les techniques de relation publique et presse et les techniques d'interview.

Pour **augmenter la qualité de vos informations** : les techniques d'analyse des besoins en information, les techniques des documents, les techniques de gestion de savoir et de base de données personnelles, les techniques d'utilisation d'assistances et d'experts, les techniques d'accès à l'information et les techniques informatiques personnelles.

Pour **augmenter votre force d'action** : les techniques d'équipe, les techniques de délégation, les techniques d'informations collectives et les techniques de projets.

Pour **augmenter vos ventes** : les techniques de vente, les techniques de marketing.

Pour **augmenter la qualité de vos plans** : les techniques des plans d'affaires, les techniques de planification, les techniques des opérations et des processus.

Pour **augmenter votre vitesse de changement** : les techniques de libération de contraintes, les techniques de mouvements.

Pour **augmenter la qualité de votre vie** : les techniques des équilibres et les techniques des limites.

Pour **améliorer la qualité de vos objectifs** : les techniques des tableaux de bord et les techniques de pilotage de performance.

## Une méthode globale de prise en charge de la personne

La méthode Topten est une prise en charge globale de l'élève, qui est considéré comme un tout. L'excellence en management ne saurait être atteinte sans une grande forme physique. L'excellence en sport ne saurait être atteinte sans une grande forme mentale.

L'excellence en art ne saurait être atteinte sans une grande forme intellectuelle et ainsi de suite. Même si la faiblesse principale d'une personne est située surtout dans un domaine de performance, les domaines connexes seront entraînés.

### *Des principes clairs*

1. Même si la performance recherchée est purement intellectuelle (affaires, politique, ...), un entraînement de bonne forme physique et rentable est toujours proposé à l'élève.
2. Même si la performance recherchée est purement physique (sport, élite militaire, ...), un entraînement de bonne forme intellectuelle est toujours proposé à l'élève.

3. L'élève doit répondre au questionnaire, avant l'entraînement proprement dit, même aux questions qui ne semblent pas a priori concerner directement la performance recherchée.
4. Le coach, l'instructeur ne peut pas tout faire seul. Il passe le relais de certains entraînements à des experts. Mais il reste toujours seul l'architecte, le concepteur, le responsable final de la performance de son élève.
5. L'entraînement commence du haut, du global, du non spécifique pour aller vers le bas, vers le particulier, vers le spécifique, vers la technique propre à la performance.

### *Un équilibre*

Le secret de la méthode ? L'organisation du travail de l'élève. Il doit respecter une discipline, des règles. Le succès dépend autant de l'organisation de son travail que de son talent.

La méthode est équilibrée. D'un côté, l'élève est concentré sur une idée, sur une obsession : son projet. De l'autre côté, il est constamment ré-équilibré par une organisation de base qui couvre tous les autres domaines. Conduire un projet de haut niveau est déstabilisant, déséquilibrant, il faut un socle solide auquel l'élève pourra se raccrocher. Ce socle est l'entraînement dans les autres domaines où il ne souhaite pas de performances particulières mais seulement une bonne gestion.

## *Le questionnaire préalable à l'entraînement*

Pourquoi commencer l'entraînement par remplir le questionnaire ? Pourquoi toutes ces questions ? D'une part, parce qu'avant de s'entraîner, il faut se connaître soi-même et en profondeur. L'élève doit se mettre à plat, s'auto-observer rationnellement, écrire sa biographie avant le changement qu'il va opérer dans sa vie. D'autre part, l'élève doit connaître parfaitement sa façon de fonctionner, de s'organiser avant de pouvoir changer. Avec les réponses aux questionnaires, il va pouvoir faire l'analyse systématique de sa personne.

## *Les objectifs de la méthode*

Vous pouvez en attendre beaucoup. Votre objectif peut être varié : une victoire, un projet réussi, une promotion, un titre, un diplôme, arriver dans les meilleurs d'un domaine précis, un poste convoité, une récompense, un exploit, etc.

Vous faites un progrès visible et en rapport avec votre investissement. Vous maximisez vos chances d'atteindre votre objectif.

## *Les efforts à fournir pour suivre cet entraînement*

**1. Consacrer du temps.** Comptez une à deux séances par mois, voire tous les jours si vos objectifs sont des plus hauts, si vous voulez faire partie de l'élite d'un domaine convoité.

**2. Faire preuve de volonté, d'engagement.** On n'entre pas parmi les meilleurs sans sacrifices. Certains comportements devront être changés, certaines habitudes devront être prises. Vous devrez accepter une discipline stricte et appliquer de nouvelles règles d'organisation.

**3. Investir de l'argent.** Payez le prix d'un bon coach. Un bon entraînement peut vous rapporter beaucoup plus que cet investissement.

### *Le moment propice pour faire cet entraînement*

L'entraînement Topten est un complément idéal pour :

- les managers qui vont faire, qui font ou qui ont fait un Master of Business Administration ;
- les sportifs de haut niveau qui vont faire ou qui ont fait un entraînement national ou international ;
- les officiers qui vont faire ou qui ont fait une école d'État-Major ;
- les politiques qui vont entrer ou qui sont dans un cabinet ministériel, dans une assemblée nationale.

Ce programme apporte ce que le MBA n'apprend pas, ce que l'entraîneur sportif n'apprend pas.

### Qui sont l'élève et l'entraîneur ?

La méthode s'adresse aux personnes qui veulent améliorer leurs performances, qui veulent être

meilleures. Elle s'adresse à toutes les personnes qui veulent progresser significativement dans leur domaine, dans leur vie professionnelle ou privée ou qui veulent simplement faire carrière.

L'élève type a entre 18 et 45 ans, c'est un (e) :

- manager ou un professionnel qui suit un MBA ou un *post graduat* ;
- cadre d'entreprise identifié comme haut potentiel ;
- sportif amateur qui passe professionnel ;
- sportif dont la fédération juge qu'il a un potentiel important ;
- politique qui se lance au niveau national ou se prépare à une bataille électorale ;
- jeune officier d'une unité d'élite ;
- chirurgien qui se voit confier des opérations importantes ;
- pilote qui doit effectuer des vols difficiles ;
- une personne qui a déjà atteint un très haut niveau, mais qui ressent des signes de stress ou d'épuisement.

C'est quelqu'un qui se prépare à vivre ou qui vit dans un milieu très compétitif, stressant, dont la survie, dans ce milieu, dépend du progrès de ses performances.

L'entraîneur type est formé et certifié pour la méthode Topten. C'est une personne qui a atteint de bonnes performances mentales et intellectuelles. C'est surtout quelqu'un qui continue d'être parmi les meilleurs dans son domaine, mais qui consacre le

quart ou la moitié de son temps à aider, à entraîner les autres.

La méthode Topten est adaptée à chaque élève par un coach certifié, ou réalisée seule en suivant un programme étudié pour lui.

### Un élève typique

Paul, jeune manager brillant en finance, termine un MBA. Il a décidé de s'entraîner à être parmi les meilleurs de son domaine. Son premier exercice a été de remplir son livre de bord, de répondre à de nombreuses questions, de mettre sa vie à plat. Voici ses conclusions après cette première étape.

Il a dix kilos de trop et il ne se tient pas droit. Après sept heures de travail, il est déjà fatigué. Il est tellement peu dynamique qu'il passe souvent plus de deux heures par jour devant la télévision. Il fait peu de sport. Il boit en moyenne trois verres de vin par jour. Il avale un café le matin et fait un long repas à midi.

Sa santé mentale n'est pas meilleure. Il est au stade II de stress avec déjà des réveils nocturnes, une à deux nuits par semaine. Il a peu de convictions et peu de vraies motivations. Il est nerveux et souvent insatisfait.

Curieusement, il connaît mal ses finances personnelles. Il épargne trop, ne place pas tout son argent qui peut être investi. Il emprunte pour des biens qui se dégradent, comme sa voiture. Il ne sait pas dire de combien il a besoin pour vivre normalement. Il gère son argent et ses biens problème par problème.

Sa motivation à progresser n'est pas très forte. Ses objectifs, peu ambitieux, ont été vite atteints et il ne s'en est pas fixé d'autres. Ses revenus ne varient pas avec ses efforts.



Son intelligence est bonne, surtout dans les tests de raisonnement. Par contre, son intelligence sociale est faible et ses contacts avec les autres s'en ressentent.

Des cas comme celui d'Alain sont fréquents chez les managers, les politiques, les sportifs, les militaires ou les artistes. Ce sont les utilisateurs privilégiés de la méthode de ce livre.

### *Des élèves et des projets typiques*

**Armée :** un élève d'une école militaire qui postule pour une unité d'élite ; un capitaine qui prend le commandement d'une unité difficile ; un agent spécial qui part à l'étranger.

**Art :** un jeune acteur qui veut faire carrière ; une vedette avant un film important ; un grand musicien qui croit perdre son talent.

**Handicap physique :** un aveugle qui veut diriger son affaire ; un paraplégique qui prépare une compétition.

**Management :** un élève d'une haute école de commerce qui compte être classé dans les trois meilleurs ; un cadre moyen qui veut passer cadre supérieur ; un dirigeant d'entreprise qui veut garder sa place malgré la compétition pour son poste.

**Politique :** un jeune candidat qui affronte ses premières élections ; un député qui se représente ; un ministre qui se sent dépassé.

**Sport :** une jeune joueuse de tennis qui passe professionnelle ; un champion de golf avant une saison critique ; un footballeur qui espère son transfert dans un club prestigieux.

## Quelques exemples vécus



### **Marc, 45 ans, meilleur directeur commercial de l'entreprise A**

Catégorie de performance : management, gestion d'affaires, vente.

Fonction de départ : délégué commercial.

Compétition / projet : compétition avec 12 autres managers pour une promotion.

Niveau de compétition : local, intra-entreprise.

Objectif de départ : progrès rapide de carrière dans l'entreprise.

Mesure de la performance :

1. chiffre d'affaires réalisé par l'équipe ;
2. progression des responsabilités confiées ;
3. nombre de personnes en charge.

Faiblesses de départ et domaines de performance prioritaires à entraîner :

1. résistance au stress ;
2. vente, marketing de soi ;
3. gestion du temps.

Objectifs principaux de l'élève :

1. promotion rapide dans l'entreprise ;
2. meilleure sérénité au travail ;
3. arrêt de la prise chronique d'excitants.

Entraînements particuliers ajoutés à l'entraînement global :

1. programme de résistance au stress chronique ;
2. programme de marketing et de vente de soi et de ses services ;
3. programmes d'amélioration de l'apparence et de la communication.

Résultats obtenus par le coaching : promotion de deux niveaux hiérarchiques en trois ans.

Durée de l'entraînement : 9 mois.



**John, 42 ans, directeur général,  
promu au comité exécutif de la société B**

Catégorie de performance : management, gestion d'affaires.

Fonction de départ : directeur financier.

Compétition / projet : compétition informelle organisée par des chasseurs de tête.

Niveau de compétition : international, inter-entreprise.

Objectif de départ : progrès rapide de carrière hors de son entreprise.

Mesure de la performance :

1. salaire et avantages obtenus ;
2. progression des responsabilités confiées ;
3. nombre de personnes en charge.

Faiblesses de départ et domaines de performance prioritaires à entraîner :

1. stratégie et plan d'affaire ;
2. résistance au stress ;
3. gestion du temps.

Objectifs principaux de l'élève :

1. promotion internationale ;
2. salaire et avantages doublés en cinq ans.

Entraînements particuliers ajoutés à l'entraînement global :

1. programme de stratégie personnelle ;
2. programme d'organisation du travail ;
3. programmes d'amélioration de l'apparence et de la communication.

Résultats obtenus par le coaching : promotion et gestion d'une unité dix fois supérieure en chiffre d'affaires.

Durée de l'entraînement : 9 mois.



### **Soria, 18 ans, meilleure tennis woman de la région de P**

Catégorie de performance : sport de haut niveau.

Fonction de départ : tennis amateur.

Compétition / projet : championnat de F.

Niveau de compétition : national.

Objectif de départ de l'élève : réussir dans le tennis professionnel.

Mesure de la performance :

1. classement ;
2. gains ;
3. heures d'entraînement par jour.

Faiblesses de départ et domaines de performance prioritaires à entraîner (détectés et précisés par le questionnaire) :

1. mauvaise organisation personnelle ;
2. manque de concentration ;
3. faible résistance aux défaites.

Objectifs principaux de l'élève :

1. être dans les dix meilleures de son pays dans un an ;
2. heures d'entraînement doublées ;
3. gains suffisants pour se consacrer uniquement au tennis.

Entraînements particuliers ajoutés à l'entraînement global :

1. programme de focalisation et de concentration ;
2. programme d'organisation du travail ;
3. programmes de santé physique et mentale.

Résultats obtenus par le coaching :

1. troisième du championnat de F. ;
2. sélection pour les premières rencontres internationales ;
3. le tennis comme source unique et suffisante de revenus.

Durée de l'entraînement : 18 mois.



### **Andréas, 27 ans, meilleur buteur et avant-centre du championnat du A**

Catégorie de performance : sport de haut niveau.

Fonction de départ : football professionnel.

Compétition / projet : UEFA Champions League.

Niveau de compétition : international.

Objectif de départ : sélection dans l'équipe nationale.

Mesure de la performance :

1. buts marqués en compétition internationale ;
2. gains ;
3. nombres de sélection.

Faiblesses de départ et domaines de performance prioritaires à entraîner (détectés et précisés par le questionnaire) :

1. faible motivation ;
2. mauvaise organisation personnelle ;
3. faible force de travail.

Objectifs principaux de l'élève :

1. poste titulaire en équipe nationale ;
2. jouer 90 minutes par match ;
3. moyenne de un but par match.

Entraînements particuliers ajoutés à l'entraînement global :

1. programme de focalisation et de concentration ;
2. programme motivationnel ;
3. programmes de santé physique et mentale.

Résultats obtenus par le coaching :

1. meilleur index de presse ;
2. augmentation des sélections ;

Durée de l'entraînement : 18 mois.

## *D'autres exemples*

*Évin, 35 ans, plus jeune député élu avec autant de voix de préférence.*

Au départ, faible capacité de prise de décision.

*Andréa, 30 ans, auteur de six best-sellers.*

Au départ, une force de travail à consolider.

*Kévin, 38 ans, colonel des Marines, le plus jeune nommé à l'état-major inter-force.*

Au départ, une mauvaise intelligence sociale et émotionnelle, des contacts difficiles.

*Agnès, 42 ans, meilleure actrice au Festival de C. devenue réalisatrice de deux films à succès.*

Au départ, pas de bonne capacité au travail en équipe, à la délégation.

*Noëlle, 35 ans, fondatrice et directrice d'une petite entreprise à forte croissance et bénéfice.*

Au départ, se vendait mal, communiquait mal.

*Uma, 40 ans, médecin chef dans une organisation humanitaire, promue au comité directeur.*

Au départ, déficience en gestion des affaires.

*Frank, 29 ans, meilleur espoir et haut potentiel de la société C.*

Au départ, pas assez de leadership, d'autorité, d'influence.

*Anna, 35 ans, paraplégique, présidente de la société N.*

Au départ, un manque de confiance en soi.