

Guide sur les cadres

Maintenu par : Peupeu Industries, Fuego corp.

Dirigeants (débloqué au niveau 15)

Dans le monde réel, les entreprises engagent des cadres (dirigeants) pour remplir des rôles spécifiques. Vous trouverez ci-dessous les rôles des cadres qui pourraient être remplis dans les entreprises Sim et les avantages qu'elles en retireraient :

Directeur des opérations

- Un bon COO réduit les coûts administratifs d'un pourcentage (%), ce qui diminue les coûts de production et de vente au détail des entreprises. (**Frais administratifs**)

Directeur financier

- Un bon directeur financier (CFO) réduit les frais de comptabilité. Le seuil à partir duquel les frais comptables commencent à être appliqués est relevé. (**Frais de comptabilité à partir de**)

Directeur général du marketing

- Un bon CMO réduit le temps de vente au détail, ce qui augmente les bénéfices. Il permet aussi à vos restaurants d'avoir une meilleure note. (**Vitesse de vente**)

Directeur technique

- Un bon CTO augmente la probabilité que les points de recherche soient acceptés comme brevets. (**Probabilité de brevet**)
- Le CTO augmente également la vitesse de production des recherches. (**Augmentation de la vitesse de production de recherches**)

L'IMPACT DE VOTRE ÉQUIPE	
Frais d'administration	0,00% -0,00%
Les frais comptables démarrent à	\$3M +\$0,0M
Vitesse de vente	12% +0%
Notation du restaurant	+0,24 +0,000
Probabilité de brevet	6,25% +0,00%
Augmentation de la vitesse de production de recherches	0,0%
Salaires	\$0

Le tableau ci-dessus montre les valeurs sans bénéfices de dirigeants.
Le tableau ci-dessous montre les avantages accordés par des dirigeants.

L'IMPACT DE VOTRE ÉQUIPE	
Frais d'administration	130,00% -63,70%
Les frais comptables démarrent à	\$3M +\$33,5M
Vitesse de vente	0% +10%
Notation du restaurant	+0 +0,300
Probabilité de brevet	6,25% +4,19%
Augmentation de la vitesse de production de recherches	134,0%
Salaires	\$391 100

Frais administratifs : $130\% \text{ moins } 63,7\% = 66,3\%$ (frais généraux réels, les profils des joueurs ne montrent que le premier %)

Frais de comptabilité à partir de : 3 millions de dollars plus 33,5 millions de dollars = 36,5 millions de dollars (augmentation des frais de comptabilité - voir [FAQ](#))

Ce tableau est situé sous les cadres dans votre salle de conférence.

LES TALENTS ET LES COMPÉTENCES

Il y a 4 compétences :

Gestion (COO)

Comptabilité (CFO)

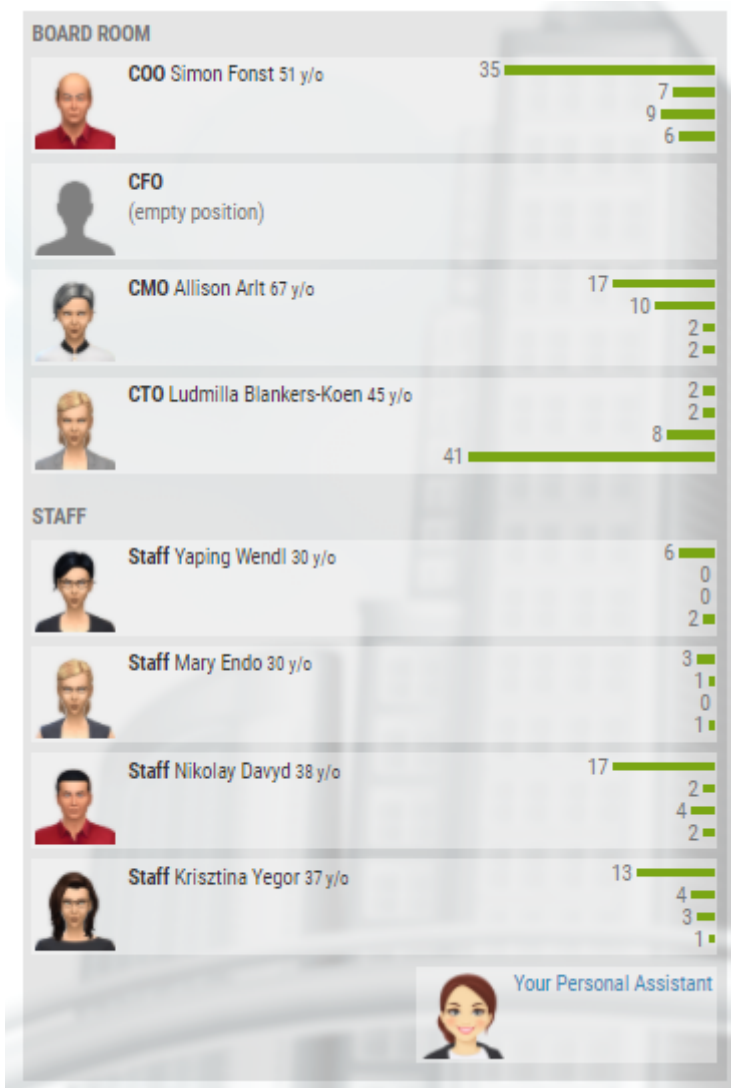
Communication (CMO)

Science (CTO)

Au départ, les compétences de chaque candidat sont assez faibles, mais au fur et à mesure que vous les formerez et qu'ils acquerront de l'expérience dans un rôle spécifique, les compétences s'amélioreront. Les cadres travaillant comme "personnel", non affectés à un rôle spécifique, acquièrent de l'expérience dans les 4 compétences.

Le taux d'amélioration est déterminé par leurs 4 talents (un talent pour chaque compétence). Les talents sont cachés, mais peuvent être observés indirectement par la rapidité avec laquelle la compétence s'améliore. Les talents ne changent pas au fil du temps.

Les dirigeants occupant les postes de directeur général, de directeur financier, de directeur de la communication et de directeur technique contribuent aux performances de votre entreprise, comme décrit précédemment. Les compétences de gestion de votre COO contribuent à réduire les coûts administratifs, mais les compétences de gestion des trois autres cadres y contribuent aussi légèrement. Il en va de même pour les trois autres postes.



RECRUTEMENT

Le recrutement est disponible au niveau 15.

Remarque : il est fortement recommandé de comprendre les coûts impliqués dans le recrutement des cadres. Le fait de pouvoir recruter ne signifie pas que vous devez recruter. (La plupart des joueurs attendent d'atteindre 20% de frais administratifs avant de recruter).

Les dirigeants peuvent être engagés comme nouveaux candidats tout droit sortis d'une université. Ils peuvent également être débauchés dans d'autres entreprises par l'intermédiaire d'agences de recrutement.

C00



Embaucher un nouveau cadre

En interne

Utilisez votre service RH interne pour trouver et sélectionner un nouveau diplômé sans expérience professionnelle.

Agence pour l'Emploi

L'agence facture 0.5 jours de salaire si vous décidez d'embaucher un candidat qu'ils trouvent. L'agence est capable d'atteindre les 8% des cadres pour le poste que vous sélectionnez.

Agence de chasseurs de talents

L'agence facture 2 jours de salaire si vous décidez d'embaucher un candidat qu'ils trouvent. L'agence est capable d'atteindre les 4% des cadres pour le poste que vous sélectionnez.

Agence de chasseurs de grands talents

L'agence facture 5 jours de salaire si vous décidez d'embaucher un candidat qu'ils trouvent. L'agence est capable d'atteindre les 3% des cadres pour le poste que vous sélectionnez.

Vous pouvez demander à votre service des ressources humaines de rechercher de jeunes diplômés, ou vous pouvez faire appel à l'une des trois agences de recrutement pour vous aider à trouver le bon dirigeant. Les agences vous factureront des frais si le cadre décide de travailler pour vous.

Si vous décidez de faire appel à l'une des trois agences de recrutement, on vous proposera un candidat en fonction de vos besoins, soit au chômage, soit travaillant pour une autre entreprise. Sur la base des informations fournies, vous pouvez décider de rejeter le candidat ou de donner suite à l'offre.

Les informations concernant une personne qui ne travaille pas encore pour vous sont très limitées. Pour les étudiants de l'université sans expérience professionnelle préalable - vous obtiendrez une évaluation gratuite de votre département des ressources humaines. Pour les candidats ayant déjà une expérience professionnelle (dans d'autres entreprises), vous verrez une brève information sur leur expérience professionnelle et leur formation. **Un seul cadre ne peut pas recevoir plus de 20 formations.**

Informations utiles ajoutées via le [forum](#) : [Un guide sur les cadres](#)

CANDIDAT COO
 Age : 42 ans
 Salaire demandé : \$305 000/jour



Salaire attendu	\$305 000
Années d'expérience	21
Formations récentes	20
Remboursement de formations	\$570 000
Frais d'agence (5x salaire)	\$1 525 000
	\$2 095 000

RECHERCHES SUR LE CANDIDAT 15 ★

Vous ne pouvez pas faire d'offres directement aux dirigeants d'autres entreprises. Les cadres expérimentés ne peuvent être engagés qu'en faisant appel à des agences. Une fois qu'une offre est faite, le cadre vous répond dans les 26 heures. Vous devez payer toutes les formations que le cadre a reçues au cours des 6 dernières semaines (30 000 \$ par formation). Pour un cadre au chômage, les formations reçues avant le licenciement ne doivent pas être payées.

Si votre cadre reçoit une offre, il y a peu de scénarios possibles :

- L'offre est trop basse et votre employé n'envisage même pas de l'accepter. Vous ne découvrirez même pas qu'une offre a été faite.
- L'offre est élevée et intéressante pour votre cadre.
 - Si l'offre dépasse de 33% le salaire actuel, une option pour augmenter le salaire apparaîtra. Pour garder le cadre, vous devez augmenter le salaire du cadre à hauteur de 75% de l'offre reçue, qui sera calculé automatiquement. Vous verrez alors un bouton pour augmenter le salaire à ce montant.
 - Si l'offre reçue ne dépasse pas de 33% le salaire actuel, alors vous n'avez pas besoin d'augmenter le cadre, vous aurez un bouton pour rejeter l'offre. Il restera, sauf si vous choisissez de le laisser partir.

Il y aura un compte à rebours sur la page de votre cadre pour vous indiquer le temps restant avant qu'il ne parte. Même si le cadre décide de partir, cela peut ne pas se produire si la société qui fait l'offre ne dispose pas de fonds. Lorsque votre cadre part dans une autre entreprise, vous recevez une part de son salaire en **royalties**. Les royalties dépendent du temps que le cadre a passé dans votre entreprise et de l'offre salariale reçue. Vous ne recevrez pas de royalties si le cadre est licencié, mais les versement reprendront s'il est recruté à nouveau parmi les cadres sans emploi.

Comment s'assurer que vos cadres ne partent pas ? Veillez à les payer à leur juste valeur. Les augmentations salariales ne sont pas nécessaires si votre cadre n'a pas reçu d'offre d'une autre entreprise et vous ne pouvez pas augmenter le salaire des cadres n'importe quand.

ACADEMIE ET APPRENTIS

L'académie est un bâtiment spécial qui rend les formations des cadres plus efficaces, et augmente les statistiques de départ des cadres recrutés en interne (par votre service des ressources humaines). Plus vous avez de niveaux d'académie, plus sa contribution est élevée. De plus, tous les 5 niveaux d'académie, des positions d'apprentis sont débloquées pour les cadres principaux.

Vous pouvez posséder plusieurs académies en même temps, leur niveaux se cumulent. Les bonus sont calculés sur la somme des niveaux d'académie possédés.

Remarque : l'académie compte dans les frais administratifs, et ne génère pas d'XP.

Les positions de dirigeants et apprentis participent aux performances de votre entreprise, mais avec quelques limites :

Seulement la moitié des points de compétence des apprentis est prise en compte

Seuls les points de compétences nécessaires pour la position sont comptés, les autres compétences n'ont pas d'impact. (Exemple : les compétences de communication ne sont pas comptées pour la position d'apprenti COO)

Vous pouvez débloquer jusqu'à 4 emplacements d'apprentis, un pour chaque position (COO, CFO, CMO et CTO, débloqués dans cet ordre).

Remarque : Si des emplacement d'apprentis sont occupés, vous ne pouvez pas avoir moins de niveaux d'académies que le nombre de niveaux nécessaires pour débloquer ces emplacements.

PERSONNEL

Les autres directeurs sont des employés qui n'ajoutent aucun avantage aux postes de direction (directeur général, directeur financier, directeur marketing, directeur technique).

Vous pouvez utiliser les postes de personnel pour former un employé qui remplacera un dirigeant qui part à la retraite ou qui est débauché. La formation dure vingt-sept (27) heures et coûte 10 000 dollars.

Fanny Adrian

PERSONNEL

Age : 25 ans
Salaire : \$1 653/jour



Gestion 4

Comptabilité 10

Communication 5

Science 5

[J'ai changé d'avis](#)

Sélectionnez la bonne formation ! Votre cadre obtiendra de précieuses compétences qui bénéficieront à votre entreprise. Chaque formation coûte **\$10 000** et prend 27 heures. Pendant ce temps, votre cadre n'effectuera pas ses fonctions habituelles. Si votre cadre décide de partir dans les 6 prochaines semaines, \$30 000 vous sera remboursé par son nouvel employeur.

Formation de Gestion
Vise les compétences organisationnelles

Séminaire comptabilité
Vise les compétences financières

Atelier de communication
Vise les compétences en marketing

Conférence scientifique
Vise les compétences techniques

Cours aux compétences variées
Vise une grande variété de compétences

Les employés peuvent changer de poste entre eux. Pour ce faire, il suffit de cliquer sur **Transférer** pour affecter un employé à un poste différent.

Elena Ishchenko

PERSONNEL

Age : 39 ans
Salaire : \$9 600/jour



Gestion 10

Comptabilité 31

Communication 11

Science 7

TRANSFÉRER

FORMER

RENOYER

Les options pour changer la position de l'employé s'afficheront sous l'employé. Choisir une position déplacera l'employé sur cette position. Cela inversera la position des deux cadres.

Elena Ishchenko

PERSONNEL

Age : 39 ans

Salaire : \$9 600/jour



Gestion	10
Comptabilité	31
Communication	11
Science	7

[J'ai changé d'avis](#)

Assigner votre cadre à un poste différent. Si le poste cible est occupé, ils échangeront leur place. Votre cadre nécessitera 3 heures pour s'installer avant d'être actifs.

COMITÉ EXÉCUTIF

COO	CFO	CMO	CTO
-----	-----	-----	-----

APPRENTI

COO	CFO	CMO	CTO
-----	-----	-----	-----

PERSONNEL

PERSONNEL	PERSONNEL	PERSONNEL	PERSONNEL
PERSONNEL			

Remarque : le passage d'un membre du personnel à un poste de direction prend 3 heures pour que l'employé s'installe dans son nouveau poste.

DÉPENSES

Vous devez payer vos cadres quotidiennement. Le salaire est connu au moment de l'embauche. Les autres dépenses que vous pouvez avoir sont : la formation (10 000 \$), l'indemnité de départ si vous décidez de licencier votre cadre (3 jours de salaire). Vous devrez peut-être aussi faire des contre-offres salariales si une autre entreprise tente de débaucher vos employés.

Vos dirigeants sont automatiquement payés quotidiennement. S'il n'y a pas d'argent pour couvrir leur salaires, ils feront grève.

FORMATION

Vous avez la possibilité de former des cadres. Le fait qu'ils gagnent ou non des compétences suite

à une formation dépend de leur talent caché. Il n'est pas garanti que la formation permette d'acquérir des compétences.

Chaque formation dure 27 heures et coûte 10 000 dollars.

Les catégories à former sont les suivantes :

- Formation à la gestion (compétences en matière d'organisation) (COO)
- Séminaire sur la comptabilité (compétences comptables) (CFO)
- Atelier de communication (compétences en communication) (CMO)
- Conférence sur la science (compétences scientifiques) (CTO)
- Leçons de compétences variées (gestion, comptabilité, communication, sciences)

Le nombre maximum de formations par cadre est de 20 sessions.

Conseil :

Utilisez un large éventail de compétences sur les nouveaux embauchés afin de découvrir leurs points forts.

Si vous êtes sûr(e) que le cadre a un talent, commencez à les former dans la catégorie correspondante (exemple : 2 points de gestion, formez le cadre en gestion).

S'il n'acquière pas de compétences en 2 à 4 sessions de formation, licenciez-le et recherchez un nouveau candidat.

EXPERIENCE

Les cadres peuvent gagner de l'**expérience** sur la durée et peuvent obtenir des compétences sans formation.

Les cadres sur les positions principales (COO, CFO, CMO, CTO) ont plus de chances de gagner des compétences en rapport à leur position. Par exemple : les COO ont plus de chances d'obtenir des compétences en Gestion.

L'expérience peut être obtenue quotidiennement (non garanti).

14:00 UTC - Expérience des cadres

"Les cadres gagnent de l'expérience dans leurs compétences, basé sur leur position et le temps qu'ils y ont passé."

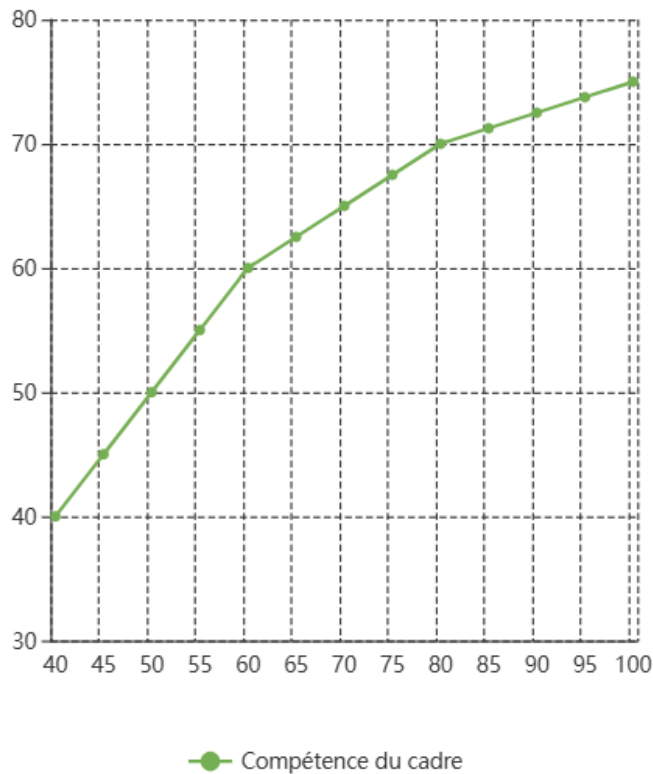
Voir le [calendrier](#) pour votre heure locale.

LIMITES SUR L'EFFICACITE DES CADRES

Pour équilibrer le jeu et empêcher de surexploiter le potentiel des cadres, certaines limites ont été posées.

Les points cumulés de compétence du cadre, de l'apprenti et des autres dirigeants au delà de 60 seront divisés par 2, et par 4 au delà de 80 points. Le graphique ci-dessous montre comment les points sont comptés.

Compétence du cadre



VIEILLISSEMENT DES CADRES

Les cadres vieillissent et finiront par prendre leur retraite. Ils prennent 1 an tous les 2 jours. Plus ils gagnent d'argent, plus ils risquent de partir tôt en retraite.

Remarque : Les joueurs qui sont inactifs sont protégés, leurs cadres ne vieillissent pas, et ils ne peuvent pas être débauchés.

Lorsqu'un cadre devient vieux, il risque de faire un burn-out, ce qui réduira ses compétences.

CENTRE DE NOTIFICATIONS

Pour rendre la gestion des cadres plus pratique, tous les événements en lien avec les cadres seront notés dans le centre de notifications. Il est situé dans la barre de navigation en haut de l'écran et est repéré par une icône de cloche.

Cliquer sur une notification de la liste vous emmènera automatiquement vers l'écran du cadre concerné.

Certaines notifications, comme les avis de départ en retraite, sont envoyées en avance. Cela permet à votre entreprise de se préparer.

INFORMATIONS SUR LES DIRIGEANTS ET LE PERSONNEL SUPPLÉMENTAIRES

Référence rapide :

Candidats : 10 heures

Installation : 3 heures

Coût de la formation : 10 000 dollars, 27 heures, 20 formations

Créneaux supplémentaires : 50, 100, 200, 400, 500 simboosts

Indemnités de licenciement : 3 jours de paie

Grève : 24 heures

Salaires payés : 04:00 UTC

Retraite des cadres : 08:00 UTC

Expérience : 14:00 UTC

Explication :

Trouver des **candidats** prend 10 heures

L'installation à un nouveau poste de direction prend 3 heures

Le coût de la formation est de 10 000 dollars et de 27 heures, avec 20 séances de formation maximum

Les indemnités de licenciement correspondent à 3 jours de salaire

Les créneaux supplémentaires pour le personnel coûtent : 50, 100, 200, 400, 500 (sim boosts)

Une **grève** dure 24 heures :

- Si vous n'avez pas d'argent pour payer vos cadres ou votre personnel, ils se mettent en **grève**.
- Aucun avantage ne sera accordé par les cadres pendant la **grève**.
- Toute formation se poursuivra pendant une **grève**.
- Deux (2) jours de **grève** consécutifs ; le ou les cadres quitteront votre entreprise.

Les **salaires** sont payés automatiquement à **04:00 UTC**. Consultez le [calendrier](#) pour votre heure locale.

Les cadres partent en **retraite** à **08:00 UTC**. Consultez le [calendrier](#) pour votre heure locale.

Les cadres peuvent prendre de l'**expérience** chaque jour à **14:00 UTC**. Consultez le [calendrier](#) pour votre heure locale.

COMMENT UTILISER LES CADRES À BON ESCIENT

Assurez-vous que chacun de vos cadres vous fait gagner plus d'argent que le salaire journalier que vous leur versez. Soyez toujours à la recherche d'une bonne embauche et AMUSEZ-VOUS !

Articles utiles de notre journal local The Sim Companies Times (classés par date) :

[Comprendre la salle du conseil d'administration - Partie 1 - La valeur des cadres](#) (journal n°13)

[Comprendre la salle de conférence - Partie 2 - Prospection de talents](#) (journal n°13)

[Combien coûtent les cadres ? Que me donnent-ils ?](#)

[Genie of the lamp: The power of science](#) (CTO et brevets)

[Comblir le déficit de cadres - Un guide pour les débutants](#)

[The Tax Man Cometh](#) (Frais administratifs)

[Directeurs des opérations fantastiques et comment les évaluer.](#)

Formation - Former soi-même les cadres supérieurs plutôt que de les débaucher (Partie 1) (journal n°328)

Formation - Former soi-même les cadres supérieurs plutôt que de les débaucher (Partie 2-1) (journal n°329)

Formation - Former soi-même des cadres supérieurs plutôt que de les débaucher (Partie 2-2) (journal n°329)

Formation - Former soi-même des cadres supérieurs plutôt que de les débaucher (Partie 3) (journal n°330)

Revision #4

Created 25 July 2025 15:55:32 by The Center

Updated 10 December 2025 21:01:35 by Fuego Corp