



Règles du jeu

Pour 2 à 4 joueurs. A partir de 13 ans

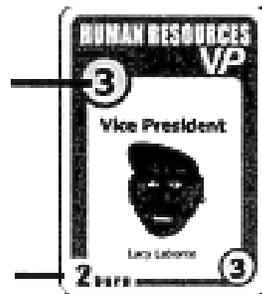
Règles ©2002, Cool Studio, Seattle WA98136

BURN RATE™ est le jeu de la chute des start-up. Chaque joueur incarne le patron d'une start-up, il débute avec un bon financement mais reçoit vite de très mauvaises idées. En forçant les adversaires à embaucher trop d'employés et en leur donnant de mauvaises idées, les joueurs dépenseront leur argent inutilement jusqu'à la faillite inévitable. Le gagnant est le dernier à survivre aux règles du business.

Les cartes

Niveau d'aptitude

Salaire



Cartes employés : les employés représentent la main d'œuvre de chaque joueur. Ils sont réunis en 4 départements : Ventes (Sales), Développement, Ressources Humaines (HR), Finance.

La plupart des employés ont un *niveau d'aptitude* de 0 à 3. Un employé de haut niveau d'aptitude est bon dans son travail.

Les employés ont un salaire de \$1 à \$3. C'est le montant qu'ils coûtent à chaque tour de jeu.

Les ingénieurs sont un type d'employés en développement sans niveau d'aptitude. Ils travaillent sur des projets ou des idées. Sans ingénieurs, les joueurs devront engager de coûteux prestataires de service en remplacement.



Cartes action : elles contiennent toutes les actions réalisables. Elles permettent de faire une levée d'argent ou d'embaucher par exemple. Les cartes en main peuvent être jouées pendant le tour du joueur.

Les cartes *défensives* seront bénéfiques au joueur qui les joue. Les cartes *offensives* servent à attaquer les autres joueurs. Les cartes offensives se reconnaissent au cadre pointu en haut de la carte et au texte en rouge.

Les cartes action ont un niveau d'aptitude requis. Il doit correspondre au niveau d'aptitude d'un employé pour pouvoir jouer la carte.

Il est bon de se familiariser avec les cartes avant de poursuivre la lecture des règles.

BURN RATE

Préparation du Jeu

Séparer les cartes prestataires de services (CONTRACTOR) du reste des cartes employé. Elles ne seront utiles que plus tard.

Trier les cartes employé par département. Mélanger les cartes de chaque département et placer les 4 piles au centre de la table, une pile par département. C'est en quelque sorte l'ANPE. La première carte de chaque pile est retournée face visible.

Mélanger les cartes actions et disposer la pile au centre de la table. Chaque joueur commence avec \$100 comme financement de départ à la banque (\$80 à 4 joueurs). A la fin de son tour, chaque joueur doit payer les salaires de ses employés. Un papier et un crayon sont nécessaires pour maintenir le compte en banque de chaque joueur.

Première embauche

Les premiers tours servent à embaucher des employés. Le premier joueur prend une carte employé d'un des 4 départements, qui rejoint sa startup. On embauche l'un après l'autre dans le sens des aiguilles d'une montre, jusqu'à ce que chaque joueur ait embauché 4 employés. Lorsqu'une carte employé est piochée, la carte suivante est retournée.

Il est conseillé d'embaucher un employé de chaque département, mais ce n'est pas obligatoire – un ou plusieurs département peut être sans employé. L'embauche initiale est exactement de 4 employés.

Exemple : Marc mélange et dispose les cartes, puis regarde qui peut être embauché. Il voit Martin Able, Brad Duke, Tony Fuji et Ben Zhao. Ben Zhao a un niveau d'aptitude de 3, c'est un bon choix. Marc prend la carte Ben Zhao et retourne la carte en dessous pour le prochain joueur, révélant Mary DeLany.

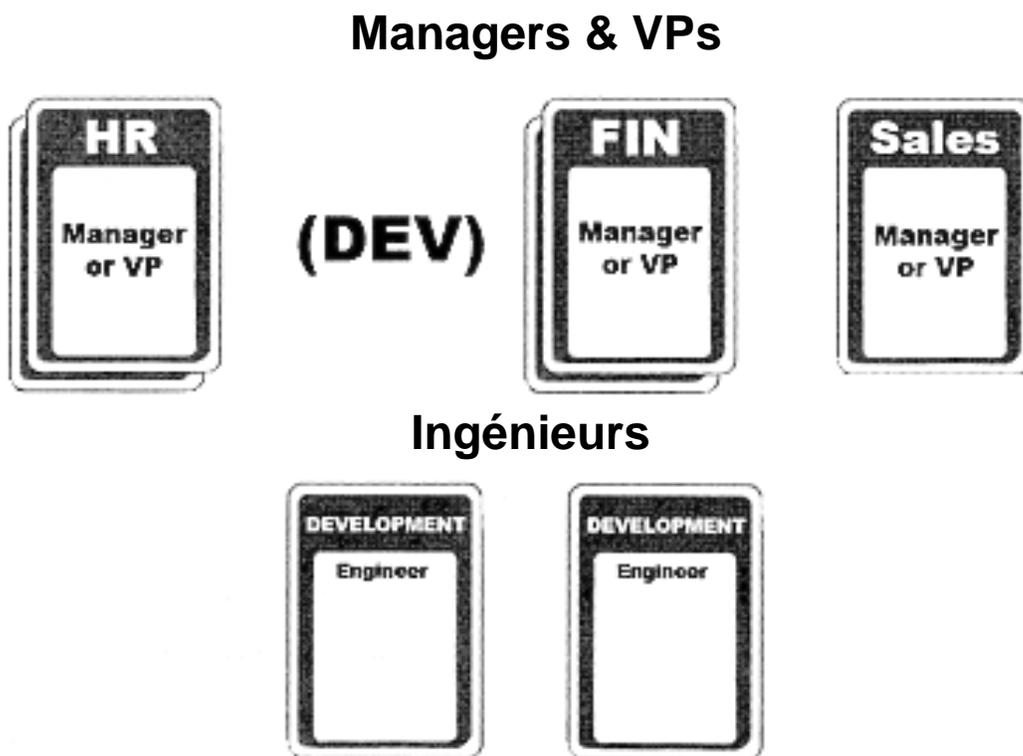
Disposition des employés

Chaque joueur dispose ses employés face visible devant lui, par département. Le meilleur employé de chaque département – celui au niveau d'aptitude le plus élevé – sera placé au-dessus de la pile de son département, il en est le chef.

Les autres employés du département perçoivent leur salaire. Ils sont placés sous leur chef de façon à pouvoir lire leur salaire.

Les cartes ingénieurs sont placées aléatoirement sous les managers.

Exemple:



Etape de jeu où Marc a 7 employés dont 2 ingénieurs. Son département Développement (DEV) ne comprend aucun employés.

Cas particulier des Vice-Présidents :

Voici quelques règles qui ne s'appliquent que pour les VPs :

- Si un département comporte un VP, le VP doit être à la tête du département, même si des employés ou managers ont un niveau d'aptitude supérieur.
- Il ne peut jamais y avoir plus d'un VP par département. Quand un VP est à la tête d'un département, on ne peut pas en embaucher un autre, ou même y être forcé.
- Les VPs sont loyaux envers la start-up, mais d'un autre côté ils sont plus difficiles à licencier. Pour licencier ou débaucher un VP, deux cartes doivent être jouées au lieu d'une.

Partie de jeu

Après les tours d'embauche des 4 employés, distribuer 6 cartes action à chaque joueur. Le tour de jeu de chaque joueur se décompose en 4 phases :

1. Jouer ou se défausser de 1 à 4 cartes
2. Ajouter ou retirer des prestataires de service
3. Payer les salaires
4. Compléter sa main à 6 cartes

1. Jouer ou défausser des cartes

A son tour, le joueur peut jouer de 1 à 4 cartes de sa main, dans n'importe quel ordre. Si le joueur décide de ne pas jouer de carte, le tour est déclaré forfait et le joueur peut se débarrasser de 1 à 4 cartes.

Astuce : ne pas hésiter à jouer beaucoup de cartes. Ne pas avoir peur de défausser les cartes inutiles.

Chaque type de carte action est propre à chaque département, comme indiqué par sa couleur. Par exemple, la carte embauche HIRE est bleue et appartient au département HR.

Pour jouer une carte, le niveau d'aptitude de la carte doit correspondre au niveau d'aptitude du département visé.

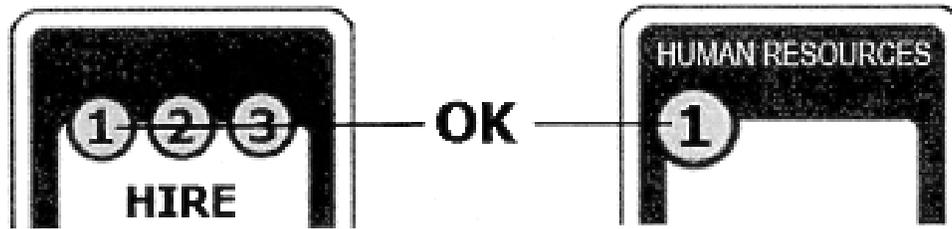
- Si la carte est défensive, l'un des niveaux d'aptitude de la carte doit correspondre au niveau d'aptitude de la personne à la tête du département du joueur qui joue la carte.
- Si la carte est offensive, l'un des niveaux d'aptitude de la carte doit correspondre au niveau d'aptitude de la personne à la tête du département du joueur à qui est imposé la carte.
- Les cartes d'un niveau d'aptitude zéro (0) peuvent être jouées sur un département qui n'a pas d'employés.

Si les niveaux d'aptitude ne correspondent pas, la carte ne peut pas être jouée. Des exemples sont donnés page suivante.

De cette façon, les chefs de département expérimentés permettent de jouer davantage de cartes défensives qui viennent en aide, et empêchera les adversaires de jouer des cartes offensives.

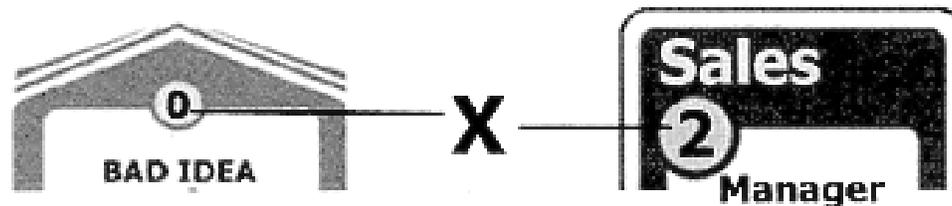
BURN RATE

Exemple 1 : jeu défensif autorisé



Marc a une carte d'embauche HIRE d'aptitude 1, 2, 3. HIRE est une carte défensive du département HR. Le département HR de Marc a pour niveau d'aptitude 1. La correspondance permet à Marc de jouer cette carte HIRE et d'embaucher un employé de son choix parmi les cartes visibles de l'ANPE.

Exemple 2 : jeu offensif impossible



Marc a une carte de mauvaise idée BAD IDEA de niveau 0. Les cartes mauvaises idées sont des cartes offensives du département ventes SALES. Marc veut la jouer chez Carole, mais le département ventes de Carole a un niveau d'aptitude 2. Le manager ventes de Carole est d'un trop haut niveau pour laisser faire une telle mauvaise idée, Marc ne peut pas jouer cette carte chez Carole.

Exemple 3 : un département sans employé



Marc n'a pas de manager ou de VP en Développement, ce département n'a pas d'employé ! Heureusement, la carte Release s'applique au niveau 0. Marc peut jouer cette carte release même sans aucun employé dans le département Développement.

Cartes Vice-President :

- Un groupe de Vice-Présidents peut faire des choses folles. Il y a 4 cartes violettes parmi les actions qui n'appartiennent à aucun département. Plutôt que de requérir un niveau d'aptitude, ces cartes demande un nombre minimum de VPs.

Après avoir joué les cartes actions, celles-ci sont défaussées (sauf les cartes BAD IDEA qui restent sur la table), et les employés licenciés retournent à l'ANPE, en dessous de la pile du département auquel ils appartiennent.

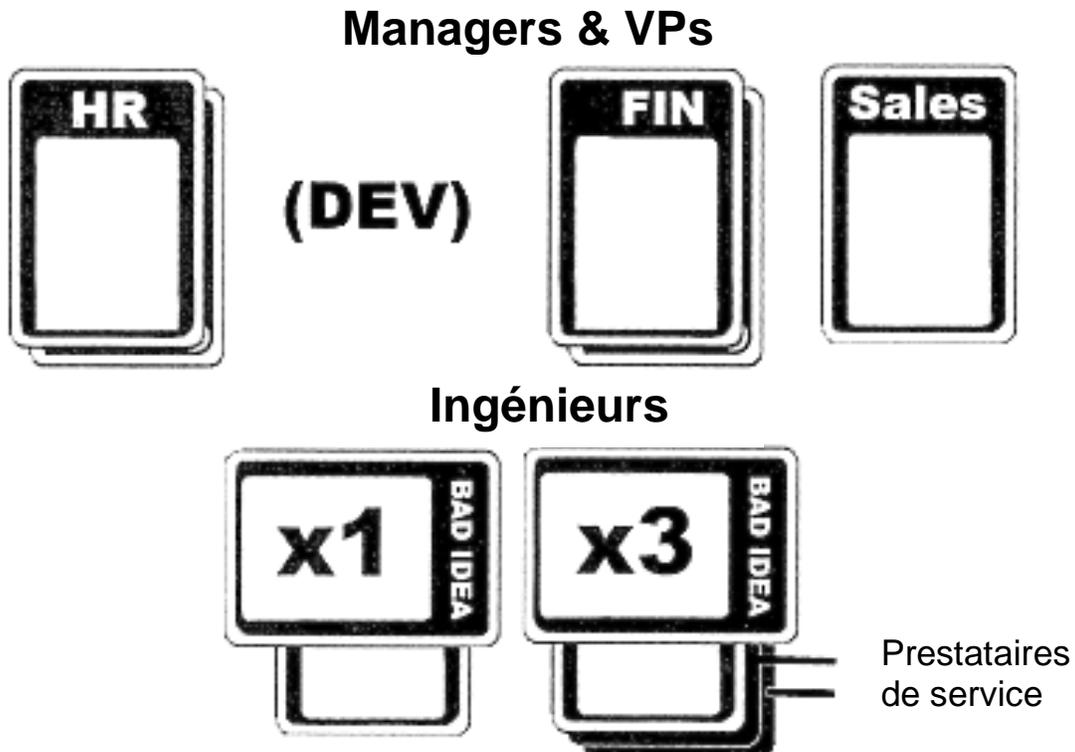
Une carte mauvaise idée (BAD IDEA) représente un projet inutile qui fait perdre de l'argent à la start-up. Le joueur qui reçoit une mauvaise idée doit garder la carte tant qu'il ne peut pas la retirer avec une carte Release.

2. Ajouter ou retirer des sous-traitants

Il est maintenant l'heure de travailler sur les mauvaises idées. Chaque carte BAD IDEA occupe de 1 à 4 ingénieurs comme indiqué par le numéro précédé d'un 'X' sur la carte. Il faut aligner les ingénieurs requis. S'il manque des ingénieurs dans la start-up, des prestataires de service doivent être embauchés. Piocher autant de cartes prestataires CONTRACTORS que nécessaire pour travailler sur les mauvaises idées.

Les prestataires coûtent cher, et ne peuvent pas être licenciés avec les cartes FIRE. Pour s'en débarrasser, ils peuvent être remplacés par des ingénieurs (embauche ou débauche), ou défaussés lors d'une Release qui enlève les BAD IDEAS de la start-up.

Exemple :



A la fin de son tour, Marc a toujours 2 ingénieurs travaillant pour lui. Il a reçu deux BAD IDEA, x1 et x3. Les mauvaises idées requièrent 4 ingénieurs en tout, Marc doit donc embaucher 2 prestataires de plus pour travailler sur les mauvaises idées.

Si Marc joue une carte Release, il peut se débarrasser de la mauvaise idée x3 ainsi que des 2 prestataires associés. Ou bien Marc peut embaucher (HIRE) ou débaucher (POACH) des ingénieurs pour remplacer les prestataires.

3. Jour de Paie

Le joueur doit payer les salaires de tous ses employés, même s'il a choisi de se défausser de cartes. On ajoute les salaires de tous les employés et prestataires (ce qui donne le BURN RATE de la start-up). Total à soustraire du compte en banque.

Si le compte en banque passe négatif, la start-up dépose le bilan. Le joueur cesse de jouer et toutes ses cartes retournent en jeu sous les piles.

4. Compléter sa main

A la fin de son tour le joueur complète sa main en piochant des cartes actions, de façon à avoir 6 cartes en main. Mélanger les cartes défaussées si nécessaire. La main passe ensuite au joueur de gauche.

Gagnant de la partie

Un joueur gagne la partie lorsque tous les autres joueurs ont déposé le bilan !

Astuce : pendant la partie, chaque joueur doit essayer d'augmenter les dépenses de ses adversaires en les obligeant à engager des employés inutiles et en leur donnant de mauvaises idées

Astuce : chaque joueur essaye de se protéger en embauchant un nombre restreint d'employés à fort niveau d'aptitude.



Manufactured by Toy Vault, Inc. 10053 Hwy 25 S, Corbin, KY. under license from Cool Studio, LLC Seattle, WA 98136