

RAPPORT ANNUEL 2002

Sommaire

Organes de gestion et de contrôle	2
Chiffres clés	3
Message du Président	4
Profil du groupe Crit.	6
L'activité du groupe en 2002	8
• Le travail temporaire, notre coeur de métier	8
• L'assistance aéroportuaire, une dynamique de croissance	17
• Les autres services, des activités complémentaires	20
• L'organisation du groupe	22
Une société-mère au service de ses filiales	22
Les ressources humaines, forces vitales du groupe	23
Evolution et perspectives	30
Groupe Crit et la Bourse	32
Rapport Financier	33
Rapport de Gestion	85
Informations juridiques et financières	93
Table thématique	115



COB

Le présent Document de Référence a été déposé auprès de la Commission des Opérations de Bourse, le 26 juin 2003, conformément au règlement n° 98.01

Il pourra être utilisé à l'appui d'une opération financière s'il est complété par une note d'opération visée par la Commission des Opérations de Bourse.

Groupe
crit

Société Anonyme au capital de 4 050 000 €
Siège social : 152 bis, avenue Gabriel Péri - 93400 Saint Ouen - France
622 045 383 RCS Bobigny



Conseil d'Administration

Claude Guedj	Président
Yvonne Guedj	Administrateur
Karine Guedj	Administrateur
Nathalie Jaoui	Administrateur

Direction Générale

Claude Guedj	Président Directeur Général
Nathalie Jaoui	Présidente Directrice Générale Crit Intérim
Daniel Barus	Directeur Général Crit Intérim
Mounir Khablachi	Directeur Activités Aéroportuaires

Direction Opérationnelle

André Engler	Directeur Ressources Humaines
Karine Guedj	Directrice Communication
Evelyne Leblond	Directrice Juridique
Renaud Lejeune	Directeur Financier Responsable de la Communication Financière

Commissaires aux comptes titulaires

- COOPERS ET LYBRAND AUDIT (réseau PricewaterhouseCoopers)
32, rue Guersant - 75017 Paris
Représenté par Christian Martin
Nommé par l'AGO du 14 novembre 1997
Renouvelé par l'AGO du 24 juin 1999
Date d'expiration du mandat :
AGO approuvant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2004.
- RICOL, LASTEYRIE ET ASSOCIÉS (indépendant)
2, avenue Hoche - 75008 Paris
Représenté par Gilles de Courcel
Nommé par l'AGO du 14 novembre 1997
Renouvelé par l'AGO du 19 juin 2002
Date d'expiration du mandat :
AGO approuvant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2007.

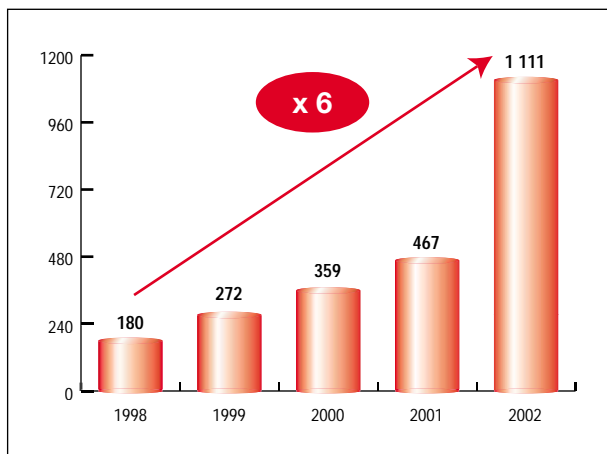
Commissaires aux comptes suppléants

- Monsieur Jean-Marie Forszpaniak
32, rue Guersant - 75017 Paris
Nommé par l'AGO du 14 novembre 1997
Renouvelé par l'AGO du 24 juin 1999
Date d'expiration du mandat :
AGO approuvant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2004.
- Monsieur Jean-Charles de Lasteyrie
2, avenue Hoche - 75008 Paris
Nommé par l'AGO du 14 novembre 1997
Renouvelé par l'AGO du 19 juin 2002
Date d'expiration du mandat :
AGO approuvant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2007.

Chiffres clés

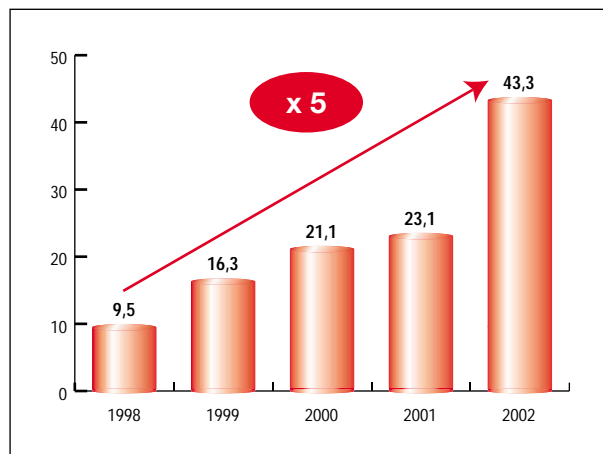
Chiffres d'affaires publiés

(en millions d'euros)

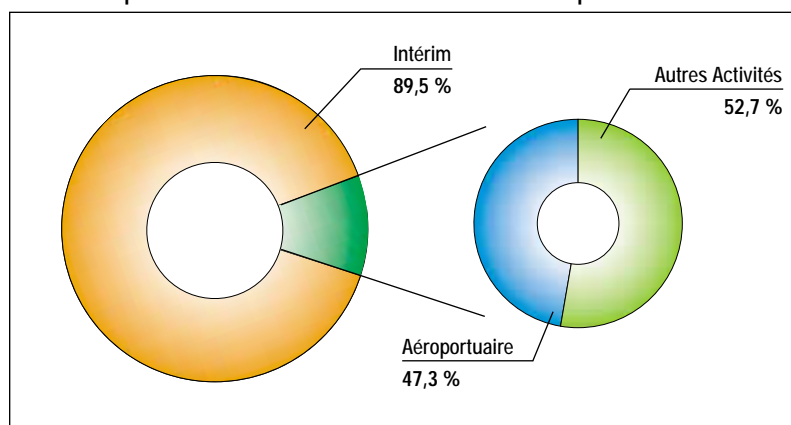


Résultats d'exploitation publiés

(en millions d'euros)



Répartition du chiffre d'affaires 2002 par activité



En milliers d'euros	2000	2001	2002
• Chiffre d'affaires consolidé	359 465	466 960	1 110 984
dont : Pôle travail temporaire	294 798	384 803	1 012 089
Pôle autres activités	47 803	58 898	63 071
Pôle assistance aéroportuaire	31 702	40 948	56 607
Eliminations inter activités	(14 838)	(17 689)	(20 783)
• Résultat d'exploitation	21 139	23 136	43 278
• Résultat net part du groupe	10 757	9 414	6 119
• Capitaux propres part du groupe	37 781	45 412	50 022
• Résultat net par action (en euros)	0,96	0,84	0,54
• Effectifs permanents	1 934	2 979	3 161
• Nombre d'agences	133	350	351



Message du Président

Mesdames, Messieurs, Chers Actionnaires

Réussir dans un contexte difficile ! C'est ce que votre groupe a fait en 2002 en témoignant d'une bonne capacité de résistance fondée sur une stratégie adaptée et une forte réactivité.

Nous avons poursuivi notre conquête de parts de marché, illustrant notre dynamique commerciale. Nous avons démontré notre capacité à maintenir nos marges. Nous avons mené de façon harmonieuse et efficace l'intégration d'Euristt. Nous avons continué à surperformer notre marché de référence. Nous avons prouvé notre capacité à poursuivre sereinement notre désendettement en procédant à une réduction importante de notre dette.

Au cours de l'exercice 2002, nous avons continué à gagner des parts de marché sur notre cœur de métier, le travail temporaire. Nous avons continué à surperformer la profession. Nous avons renforcé notre position de premier acteur indépendant sur le marché du travail temporaire en France et nous avons maintenu notre rentabilité.

Cette performance est d'autant plus remarquable qu'elle se situe dans un environnement difficile : incertitude économique, contraction du marché, hausse du chômage, faible croissance du PIB. Remarquable aussi parce qu'elle s'inscrit dans le contexte de l'année de l'intégration d'Euristt qui a été menée

“Intégration d'Euristt et harmonisation des réseaux : mission réussie, dans un environnement difficile”

de façon harmonieuse et efficace. Nous avons tenu nos engagements et mené avec succès les étapes essentielles à la fusion des réseaux Crit Intérim et Euristt. Nous avons mis en place une politique commune en matière de stratégie commerciale, de management par la qualité, de formation des ressources humaines. Nous

avons mené à bien l'organisation opérationnelle, la fusion des équipes et la mise en place des directions régionales. Nous avons harmonisé et fusionné l'identité des réseaux sous notre enseigne Crit Intérim et enrichi notre groupe des savoir-faire respectifs.

Notre second pôle de développement, l'assistance aéroportuaire, est également un motif de grande satisfaction pour le groupe. En effet, après avoir crû de 31% en 2001, le volume d'activité du pôle a progressé de 38% en 2002. La marge opérationnelle s'est également très nettement améliorée puisque

“Forte croissance de l'aéroportuaire”

le résultat d'exploitation a plus que triplé. Ce dynamisme et cette performance s'expliquent d'une part, par le souci constant de nos équipes de délivrer une prestation de grande qualité à nos partenaires aériens et d'autre part, par l'attachement et l'adhésion de toutes les équipes au projet d'entreprise. Grâce à cette solidarité dont découle la qualité de nos prestations, neuf nouveaux contrats ont été signés en 2002 et six l'ont été depuis le 1^{er} janvier 2003.



En 2003, nous poursuivons les deux axes majeurs qui n'ont jamais fait défaut à notre groupe depuis de longues années : croissance et rentabilité. Pour ce faire, nous nous concentrerons sur nos deux pôles principaux, le travail temporaire et le pôle aéroportuaire.

Malgré les incertitudes de l'environnement économique en 2003, le marché du travail temporaire reste structurellement porteur et son rôle comme acteur et partenaire de la gestion des ressources humaines de nos clients devrait continuer à s'affirmer à l'avenir.

Avec près de 6% de parts de marché et 350 agences, nous avons devant nous un grand potentiel de développement. En effet, notre objectif à moyen terme est de porter notre réseau à 500 agences afin d'optimiser le maillage du territoire de notre réseau en France. Cette politique de développement se fera essentiellement par croissance interne et nous permettra de continuer à élargir la base de notre clientèle à partir de notre réseau et renforcer notre positionnement sur les segments à forte croissance.

“Un grand potentiel de développement sur un marché du travail temporaire qui reste structurellement porteur”

Parallèlement, nous poursuivons la politique de développement de notre pôle aéroportuaire en nous attachant à continuer d'améliorer la qualité de nos prestations de façon à accroître notre présence auprès des compagnies en prestations directes. Les opportunités de croissance, la libéralisation du marché aéroportuaire, l'ouverture de nouveaux terminaux, la croissance du trafic aérien, notre position stratégique sur nos marchés sont autant de facteurs qui nous permettront de gagner des parts de marché et conquérir une nouvelle clientèle.

“Gagner de nouvelles parts de marché dans l'aéroportuaire”

Enfin, nous continuerons les efforts entrepris pour réduire la dette du groupe, efforts qui se sont illustrés en 2002 par une réduction de 25 millions d'euros de notre dette grâce à notre capacité d'autofinancement. Notre groupe dispose donc des moyens nécessaires tant pour faire face au service de sa dette que pour continuer à financer sa croissance.

Notre nouvelle dimension conjuguée à nos valeurs de proximité et d'efficacité, l'esprit entrepreneurial qui anime nos équipes, notre philosophie de la relation humaine, notre souci constant de la satisfaction de nos clients, sont autant d'atouts qui nous permettront de nous affirmer comme un groupe de référence. Une ambition à laquelle toutes les femmes et les hommes du groupe Crit, tous nos clients et tous nos actionnaires contribuent chaque jour grâce à leur fidélité, leur confiance et leur soutien permanent.

Claude GUEDJ
Président Directeur Général





UN GROUPE DE SERVICES AUX ENTREPRISES

Le Travail Temporaire

Repères historiques

• 1962 • Naissance du Groupe Crit

Claude GUEDJ créé le Centre de Recherches Industrielles et Techniques (CRIT), bureau d'études et de calculs au service des industries mécanique, électrique et informatique.

• 1972 - 1998 • Première loi sur le travail temporaire - Création de Crit Intérim

Le groupe développe son réseau de travail temporaire par croissance interne et externe, crée son centre de formation aux ressources humaines et obtient la qualification ISO et la certification en milieu nucléaire CEFRI.

En 1998, le réseau de travail temporaire du groupe compte 92 agences.

• 1999 - 2000 • Introduction en Bourse

En 1999, Groupe Crit entre sur le Second Marché d'Euronext Paris.

En 2000, le groupe acquiert le groupe Europe Handling et la société Cityjet Handling spécialisés en assistance aéroportuaire.

Fin 2000, le groupe a porté son réseau de travail temporaire à 133 agences.

• 2001 • N°4 du travail temporaire

Groupe Crit est élu par le magazine américain Forbes l'une des 200 meilleures small caps au monde.

Europe Handling est nommé prestataire aéroportuaire sur l'aéroport Roissy CDG2.

Groupe Crit étend son réseau d'intérim en Suisse (7 agences) et poursuit le développement de son réseau national. Fin 2001, Groupe Crit acquiert le groupe Euristt. Cette acquisition stratégique permet au groupe de devenir le n°4 du travail temporaire en France (331 agences) et de prendre position en Allemagne (3 agences) et en Espagne (6 agences).

• 2002 • 40 années de croissance

Groupe Crit fête ses 40 années de croissance et franchit la barre du milliard d'euros de chiffre d'affaires. L'intégration d'Euristt et la fusion des réseaux sous une seule enseigne, Crit Intérim, donne naissance au premier groupe indépendant du travail temporaire en France.

5%* ASSISTANCE
AÉROPORTUAIRE

FRANCE

- Groupe Europe Handling 88,4%
(Roissy CDG2)

EUROPE

- Sky Handling Partner 11,6%
(Dublin - Irlande)

Groupe
crit

DES ENTREPRISES
À OBJET INTERNE

- Formation
- Informatique, comptabilité, juridique, publicité

Cœur de notre métier

TRAVAIL TEMPORAIRE 89,5%*

FRANCE

- Crit Intérim
- AB Intérim
- Les Compagnons
- Les Volants
- Effika
- Mayday Travail Temporaire

97%

EUROPE

- Crit Intérim (Suisse)
- Crit Intérim (Espagne)
- Propartner (Allemagne)

3%

AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES AUX ENTREPRISES 5,5%*

- Engineering & maintenance industrielleité
 - Maser & Awac Technics 52%
 - Bureau d'études : ECM 18%
- Sécurité
 - Crit Sécurité
 - Otessa
 - Euro Sûreté15%
- Fournitures pour l'industrie et le bâtiment
 - Crit Center
 - Qim13%
- Formation
 - RHF 2%

* en pourcentage du chiffre d'affaires

En bref...

Le groupe Crit, **acteur majeur du travail temporaire en France**

Le groupe Crit apporte depuis plus de 40 ans à des milliers d'entreprises de tous secteurs d'activité, des grands donneurs d'ordres aux PME PMI, les **ressources humaines** professionnelles dont elles ont besoin.

Premier acteur indépendant sur le marché du travail temporaire

Plus de 350 agences de travail temporaire ; des implantations en Allemagne, en Espagne, en Suisse.

Plus de 35 000 collaborateurs intérimaires délégués chaque jour.

Un pôle de services spécialisé en **assistance aéroportuaire, engineering et maintenance industrielle.**

3 161 collaborateurs permanents

1 111 M€ de chiffre d'affaires consolidé.



L'activité du groupe

Le travail temporaire constitue le cœur de métier du groupe : il en est le socle et son moteur de développement avec l'enseigne Crit Intérim. Ce pôle a représenté 89,5% de l'activité du groupe en 2002.

Positionné sur un secteur en plein essor, le pôle assistance aéroportuaire constitue le deuxième pôle de développement du groupe et a représenté 5% de l'activité en 2002.

Les autres services (5,5% de l'activité) regroupent des activités complémentaires au métier de base destinées à accompagner et répondre à la demande des entreprises clientes en matière de ressources humaines dans les domaines de l'engineering, de la maintenance industrielle.

Le travail temporaire, cœur de métier du groupe

Grâce à une politique offensive de croissance externe, le groupe a acquis une nouvelle dimension sur son cœur de métier. Cet effet de taille et les valeurs du groupe – entrepreneurship – proximité – réactivité – satisfaction – sont les fondements sur lesquels se construit la politique de croissance des années à venir.

L'acquisition en décembre 2001 du groupe Euristt, l'un des leaders de l'intérim en France, permet au groupe Crit de bénéficier d'une position clé de challenger dans un secteur concurrentiel et concentré. La fusion harmonieuse des réseaux opérée en 2002, a donné naissance au quatrième réseau national de travail temporaire fort de plus de 350 agences sous l'enseigne Crit Intérim. Le Groupe Crit dispose dorénavant d'une taille idéale, d'un maillage territorial national, du savoir-faire et des compétences nécessaires pour servir ses clients partout en France en leur délivrant la compétence requise au moment où le besoin s'en fait sentir.

Le marché français du travail temporaire: un modèle en Europe

Dans une économie mondiale en constante mutation caractérisée par une recherche accrue de réactivité et de productivité pour améliorer la compétitivité, les formes traditionnelles d'emploi avec leurs contraintes ne permettent plus de satisfaire les besoins de flexibilité des entreprises. De ce fait, grâce à la souplesse qu'il confère mais également en raison des investissements importants consentis par les acteurs du secteur pour mieux former les intérimaires et accroître leur employabilité, le travail temporaire est devenu en quelques années un véritable outil de gestion des ressources humaines faisant partie intégrante de la stratégie des entreprises en la matière. De ce fait, le travail temporaire n'est plus uniquement une ressource permettant de remplacer du personnel en congés ou en maladie, et joue dorénavant un rôle majeur dans le marché de l'emploi mondial en accompagnant la croissance économique de la plupart des pays. Parallèlement, il est devenu un vecteur fondamental d'accès à l'emploi. Le marché mondial de l'intérim a ainsi généré un chiffre d'affaires total de 160 milliards d'euros en 2002. Malgré le récent ralentissement économique, le recours au travail temporaire a constamment augmenté depuis plusieurs décennies et continuera à se développer à un rythme soutenu. Les chiffres d'affaires générés en 2002 par le marché de l'intérim dans le monde en témoignent.

Pionnier dans le domaine des services en ressources humaines aux entreprises, le Groupe Crit occupe aujourd'hui une place significative sur ce secteur : il est le premier groupe indépendant du travail temporaire en France, bénéficie d'une solide assise dans le secteur de l'assistance aéroportuaire et accompagne son cœur de métier de services complémentaires dans les domaines de l'engineering et la maintenance industrielle.

en 2002

Avec un volume d'activité de 17,8 milliards d'euros, le marché français, principal marché du groupe Crit, est le troisième marché mondial du travail temporaire et le deuxième marché en Europe.

En Europe, le travail temporaire est devenu une industrie rentrant dans une phase de maturité. Cependant, son développement s'est fait sur des bases et des principes relativement différents en fonction de chaque pays. Ainsi l'environnement juridique de l'industrie est libéral dans les pays anglo-saxons et réglementé dans les pays latins. En conséquence, d'importantes disparités subsistent mais elles tendent à converger vers un modèle européen harmonisé aux fins de définir un véritable statut juridique et social pour protéger l'employé intérimaire et d'élargir et assouplir les conditions de recours à l'intérim pour les entreprises.

En ce sens, la Commission Européenne a adopté la proposition de directive relative au travail temporaire dont le texte a été rédigé initialement le 20 mars 2002. Très largement inspirée du modèle français, cette directive reconnaît le travail temporaire comme un facteur de création d'emplois à l'échelon européen.

Chiffres d'affaires de l'intérim en 2002

• États Unis

59 milliards d'euros
(1,5% de la population active)

• Europe

74 milliards d'euros
(2,5 millions d'intérimaires en équivalent temps plein)

- **Grande Bretagne** : 35,7 milliards d'euros
(4,7% de la population active)

- **France** : 17,8 milliards d'euros
(2,1% de la population active)

- **Allemagne** : 7 milliards d'euros
(0,9% de la population active)

- **Pays-Bas** : 4,4 milliards d'euros
(4,2% de la population active)

• Japon

17 milliards d'euros
(0,9% de la population active)

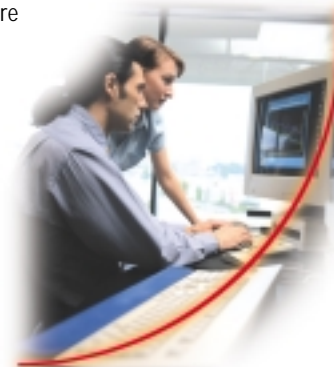
LE MODÈLE FRANÇAIS

La France est reconnue comme l'un des pays les plus avancés socialement en matière de travail temporaire dont l'activité évolue dans un cadre législatif et réglementaire strict. Cette législation s'est accompagnée depuis plus de vingt ans d'une action volontariste de la profession permettant aux intérimaires de bénéficier d'un véritable statut social.

Avant la transposition de la Directive Européenne qui prévoit notamment de déroger à la rémunération de référence pour les missions inférieures à 6 semaines (ou par voie de convention collective), le modèle législatif français fixe la rémunération du salarié temporaire sur celle que percevrait à l'embauche, après période d'essai, un salarié de même qualification pour le poste à pourvoir, augmentée des autres composants du salaire (primes). A cela s'ajoutent une indemnité de fin de mission (IFM) égale à 10% de la rémunération totale brute due pendant la durée de son contrat, et une indemnité de congés payés (ICCP) égale à 10% de la rémunération totale plus l'IFM. Ces deux indemnités sont payées à la fin de chaque mission au cas où le salarié temporaire ne bénéficierait pas immédiatement d'un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice. L'intérimaire bénéficie du droit aux heures supplémentaires et au repos compensateur dans l'application de la législation du travail.

Le salaire de l'intérimaire est versé par l'entreprise de travail temporaire considérée comme son employeur qui a donc à ce titre les obligations sociales de tout employeur.

Chaque mission fait l'objet d'un double contrat : un contrat de travail dit « de mission » entre l'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire. Un contrat commercial dit « de mise à disposition » est signé entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Ce contrat comporte toutes les caractéristiques de la mission : motif, durée, qualification, caractéristiques du poste, lieu de travail, risques liés au poste, équipements de protection à utiliser, rémunération, caisse de retraite complémentaire, organisme de prévoyance ainsi que la justification du motif de la mission. L'entreprise utilisatrice ne pouvant faire appel à l'intérim que dans les cas très précis de remplacement de salarié, d'accroissement temporaire d'activité ou d'emploi saisonnier ou par nature temporaire.



Les caractéristiques du marché français : un marché fortement concentré pour une demande en pleine évolution

Le secteur du travail temporaire a changé de façon fondamentale et irréversible et a su gagner aussi bien les faveurs des entreprises que des salariés.

- Après avoir longtemps joué un rôle ponctuel et conjoncturel consistant à apporter une réponse à un ajustement d'effectifs en cas de surcroît d'activité et de remplacement de salariés absents, le travail temporaire s'est transformé en un instrument structurel, permanent et récurrent de la gestion des Ressources Humaines des entreprises. En effet d'une part, grâce à la souplesse et à la flexibilité qu'il confère, il permet de répondre aux exigences de productivité, de compétitivité et de réactivité désormais indispensables dans une concurrence mondialisée. D'autre part, en raison des efforts d'investissement réalisés en formation des intérimaires et dans l'expertise du processus de recrutement, le travail temporaire permet aux entreprises de disposer « au juste moment, de la juste compétence ».

- Parallèlement, le travail temporaire est devenu pour les intérimaires un puissant vecteur d'accès et d'intégration au travail. Autrefois synonyme de « pis aller », d'emplois subalternes et de précarité, le travail temporaire, grâce aux efforts consentis pour améliorer l'employabilité de ses intérimaires, est devenu le vecteur privilégié pour intégrer ou réintégrer le monde du travail.

Ce rôle croissant d'accès au monde du travail s'est traduit également par la montée en puissance des emplois qualifiés dans l'intérim. En effet, le secteur constate une élévation constante du niveau de qualification des salariés intérimaires au détriment de la catégorie des ouvriers non qualifiés dont la part est passée de 46,1% en 1999 à 42,8% en 2002. La part des ouvriers qualifiés augmente sur cette période de 0,8 point, celles des employés et des professions intermédiaires respectivement de 0,9 et 1,1 points. Quant aux cadres qui représentent 1,8% de la population intérimaire, leur nombre a été multiplié par deux depuis trois ans et a enregistré des hausses de 19% en 2000, de 10% en 2001 et de 21% en 2002.

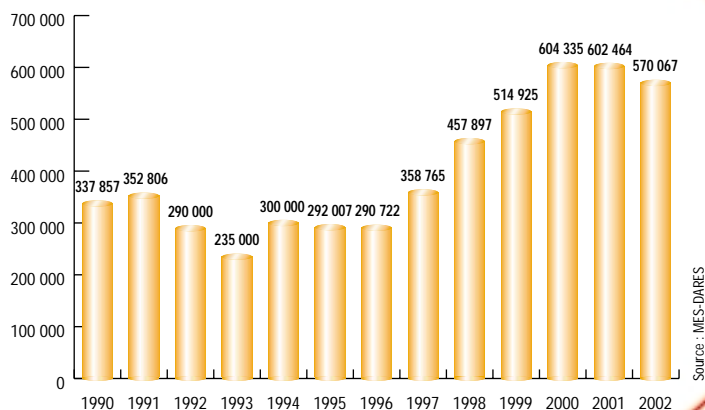
L'intérim présente il est vrai des avantages indéniables : choix de vie ou stratégie professionnelle pour les uns, véritable tremplin vers l'emploi pour les autres ; l'intérim constitue un moyen d'accès privilégié à un premier emploi (55% des intérimaires ont moins de 25 ans et quatre intérimaires sur dix trouvent leur premier poste grâce à l'intérim) ou au retour à l'emploi pour les seniors (un intérimaire sur 10 à plus de 50 ans et leur nombre a triplé depuis 10 ans). Pour beaucoup, il représente un moyen idéal de s'enrichir d'expériences professionnelles significatives et possède une dimension formatrice très importante : plus de 200 000 intérimaires bénéficient chaque année de formations pour lesquelles les entreprises de travail temporaire ont consacré un budget de 251,4 millions d'euros en 2002.

Les principaux acteurs du travail temporaire en France

Rang	Groupe	Contrôle ou actionariat connu	CA mondial (Md€)	CA France (Md€)
• N°1	ADECCO	Adecco Holding Suisse	17,10	4,17
• N°2	MANPOWER	Origine Américaine	9,80	4,05
• N°3	VEDIOR	Origine Néerlandaise	6,10	2,37
• N°4	GRUPE CRIT	Origine française	1,00	1,00

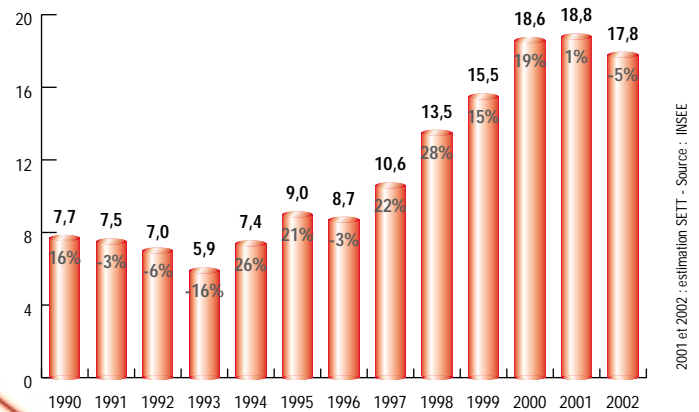
Sources : site internet des sociétés citées, les Echos

Évolution annuelle du nombre d'intérimaires depuis 1990



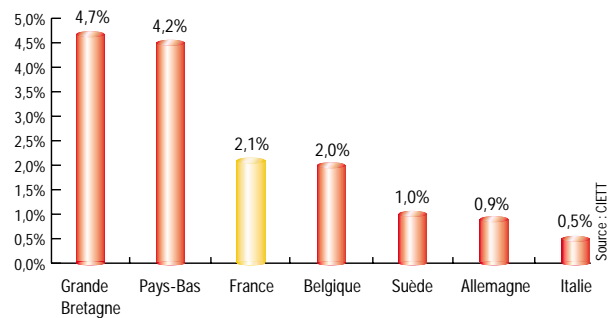
- C'est pourquoi la place qu'occupe le travail temporaire sur le marché de l'emploi ne cesse de se renforcer. En 2002, le nombre de salariés intérimaires en équivalent temps plein s'est élevé à 558 435, représentant 2,1% de la population active. Même s'il a enregistré une baisse liée à la conjoncture économique en 2002, le travail temporaire reste un marché structurellement en hausse. Sur les 10 dernières années, le nombre de salariés en équivalent temps plein a été multiplié par 2 et a enregistré un très fort taux de croissance annuel moyen qui s'élève à 10,3%. Le volume d'affaires a été multiplié par 3 pour un taux de croissance moyen qui dépasse 13% par an. Des chiffres qui témoignent de la part de plus en plus importante qu'occupe le travail temporaire dans l'employabilité et dans l'économie.

Évolution du chiffre d'affaires annuel du travail temporaire en France (milliards d'euros)



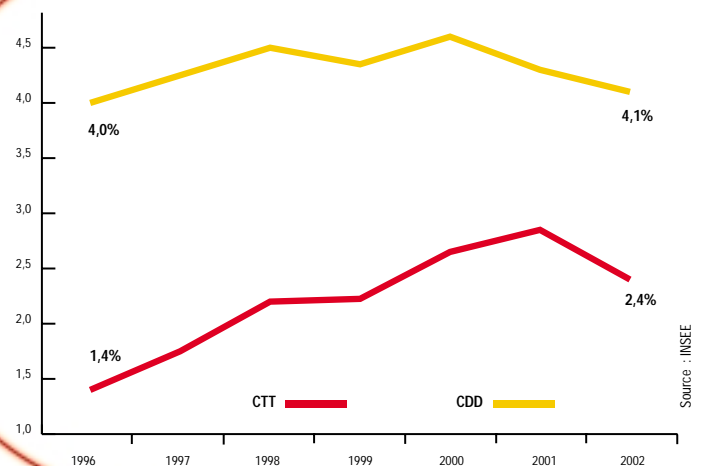
- Le travail temporaire est intimement lié à la conjoncture économique ; Il en est l'indicateur avancé, l'accompagne et la suit. Cette corrélation explique la baisse de l'activité de l'intérim en 2002, conséquence de la croissance économique limitée à 1,1% qui s'est accompagnée d'un processus de désindustrialisation (plus de 90 000 emplois détruits dans l'industrie) et d'une hausse du chômage de 4,8% sur un an. Néanmoins, de nombreux facteurs d'évolution contribuent et contribueront à rendre le secteur du travail temporaire de moins en moins tributaire aux aléas de la conjoncture. Ainsi, il est dorénavant présent et accompagne aussi bien les bas de cycles, les reprises que les hauts de cycles économiques. Il a et aura un rôle majeur à jouer dans le renouvellement des compétences des entreprises à la suite des départs à la retraite et dans la gestion des CDD. Ainsi, le travail temporaire continue à prendre des parts de marché sur les contrats à durée déterminée (CDD). Alors que le nombre de CDD dans l'emploi salarié est resté stable depuis 1996, l'évolution de la part des missions d'intérim est passée de 1,4% en 1996 à 2,4% en 2002. Le travail temporaire compte désormais pour 36% du total des contrats courts contre 26% en 1996.

Part du travail temporaire dans la population active en Europe



- Le travail temporaire touche tous les secteurs d'activité. Si l'industrie reste le premier secteur utilisateur représentant 48,1% de l'emploi intérimaire, la dynamique de tertiarisation s'est confirmée en 2002 pour atteindre 34,3% contre 32,7% en 2001. Dans ce secteur on notera la surperformance du «secteur santé et action sociale» avec une croissance des effectifs intérimaires en progression de 17% en 2002. Le secteur BTP représente quant à lui près de 17% de l'ensemble des effectifs intérimaires.

Évolution de la part des CTT et des CDD dans la population active salariée



- Le groupe Crit évolue sur un marché fortement concentré : sur les 950 entreprises de travail temporaire regroupant un total de 5 500 agences en 2002, trois firmes internationales représentent les deux tiers de l'activité du travail temporaire. Avec près de 6% de parts de marché, le groupe Crit se place au 4^e rang et est le premier groupe indépendant de l'intérim sur le marché français.



Le pôle travail temporaire du groupe Crit : une nouvelle dimension pour une performance durable

Etre à la fois un groupe d'envergure nationale et un acteur local, disposer d'une couverture géographique pour privilégier une proximité toujours plus grande avec ses clients, pouvoir répondre avec encore plus de réactivité et d'efficacité pour satisfaire aux besoins des salariés intérimaires et des entreprises, le groupe Crit dispose aujourd'hui d'atouts majeurs sur le marché du travail temporaire en France.

La nouvelle dimension que le groupe a acquise dans le travail temporaire avec l'acquisition d'Euristt lui donne un avantage compétitif indéniable, lui procure un formidable effet de levier et lui permet de s'imposer comme l'alternative idéale sur un marché où la réussite passe par l'effet de taille.

Un véritable changement de dimension, une couverture du territoire et de tous les secteurs d'activité

Totalement centrée sur le cœur de métier du groupe Crit, l'acquisition d'Euristt, l'un des leaders de l'intérim en France, a marqué une étape importante dans la vie du groupe Crit. Réalisée en décembre 2001, cette acquisition s'inscrit clairement dans la stratégie de croissance et les axes de développement suivis par le groupe tant au niveau du maillage du territoire, de sa politique de développement dans les grands comptes et son positionnement sur des secteurs à forte valeur ajoutée.

Offrant une complémentarité parfaite tant au niveau géographique, sectoriel qu'en termes de clientèle, partageant les mêmes valeurs fondamentales d'entrepreneurship, de proximité, de réactivité et le même souci de la satisfaction du client, la conjugaison des réseaux Euristt et Crit Intérim permet au groupe d'intervenir dans toutes les entreprises, grandes et petites, sur tous les secteurs d'activité et sur tout le territoire.

• Une parfaite complémentarité géographique

Fortement implanté dans l'Est de la France où le groupe Crit souhaitait depuis longtemps renforcer sa présence, le réseau Euristt est également très bien implanté dans le Nord et en Normandie. A contrario, Euristt est peu présent dans le Sud-Est et la région lyonnaise, régions où le groupe Crit est fortement représenté. Ainsi la conjugaison des réseaux permet-elle au groupe une implantation nationale forte de 350 agences.

• Une couverture de l'ensemble des secteurs d'activité

Si les réseaux ont en commun une forte activité dans l'industrie, Euristt s'illustre par une forte pénétration sur le marché de l'automobile. Le groupe Crit est très développé dans le BTP alors qu'Euristt possède un pôle tertiaire important. Quant aux secteurs à forte valeur ajoutée qui représentent l'un des axes de développement du groupe, les domaines de compétences d'Euristt dans les métiers de haute qualification dans l'industrie (automobile, aéronautique, pharmacie, chimie...) et le tertiaire (banque assurance, commerce...) sont venus renforcer les positions du groupe Crit plus particulièrement présent dans le nucléaire, le graphisme, les designers web...

• Un mix clientèle stratégique

Le fort positionnement d'Euristt dans les grands comptes répond également à l'un des axes de développement du groupe Crit, lequel est présent dans un grand nombre de PME/PMI.

Le maillage du territoire conjugué à cette complémentarité en termes de clientèle permet au groupe de servir sur l'ensemble du territoire tous les types de clientèle.

Des leaderships régionaux et sectoriels

- N°1 en Normandie
- N°1 en Franche Comté
 - N°2 en Alsace
- N°1 dans le secteur automobile
 - L'un des leaders dans le secteur nucléaire

La force d'un réseau national à taille humaine

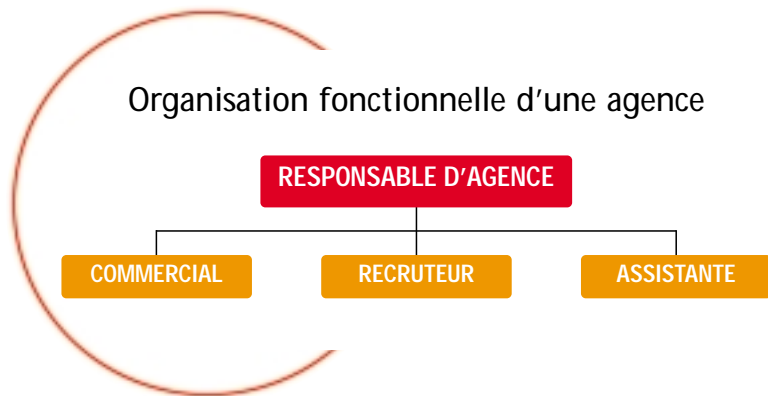
Avec plus de 350 agences, Crit Intérim dispose à la fois d'un réseau dense, d'étendue géographique nationale, mais qui reste à taille humaine. Un tel déploiement permet une souplesse, une rapidité de décision et d'action, une proximité commerciale et relationnelle, une interaction et une relation privilégiée entre le siège, les agences, les entreprises clientes et les collaborateurs intérimaires.

Cette proximité est au cœur de la nouvelle organisation du pôle travail temporaire et se conjugue à la relation humaine que les dirigeants du groupe ont toujours su privilégier à tous les niveaux de l'entreprise et avec leurs clients.

Une organisation entrepreneuriale

A la fois autonomes, interactives et solidaires, les agences Crit intérim sont managées par 9 directions opérationnelles régionales, véritables centres d'expertises en ressources humaines.

Les agences Crit intérim sont des agences «entreprises» organisées en centres de profit avec des responsables à culture d'entrepreneurs. Les directeurs d'agences sont des hommes de terrain, spécialisés dans leur secteur d'activité. Recrutés localement et choisis pour leur implication dans la vie sociale, économique et associative de leur cité, les collaborateurs Crit Intérim connaissent parfaitement le tissu économique et les entreprises de leur région. Ce mode de recrutement, propre au groupe, est l'un de ses atouts majeurs : il est source de compétences plus pointues et plus stables s'illustrant par un faible turnover. Cette stabilité favorise en outre une relation «d'intimité» et de proximité avec les entreprises clientes et les intérimaires. Cette proximité humaine et géographique, chère au groupe Crit, est un gage d'efficacité et permet d'assurer un service plus personnalisé, plus pointu, plus humain, donc plus performant.



En Europe, le groupe est présent en Suisse et en Espagne à travers ses filiales Crit Intérim qui comptent respectivement 5 et 6 agences et en Allemagne à travers sa filiale Propartner comptant 3 agences. En 2003, le groupe a implanté une filiale Crit Intérim au Maroc. Ces positionnements permettent au groupe non seulement d'accompagner ses clients hors de l'hexagone, de répondre à la demande de clients frontaliers, mais aussi lui permettent de disposer de «laboratoires d'essai» sur ces pays et de postes d'observation avancés sur l'évolution de leurs marchés.

Une intégration parfaitement réussie

En 2002, le groupe s'est donné comme priorité l'intégration d'Euristt. Réalisée en moins d'un an, cette intégration a été un succès et porteuse d'importantes et rapides synergies.

Le groupe Crit a mis en place une politique commune aux deux réseaux en matière de management, de stratégie commerciale, de qualité et de formation des ressources humaines.

- **L'organisation administrative et opérationnelle**, la fusion des équipes et la mise en place des managements régionaux ont été menées à bien.

- **Le management par la qualité et la mise en place d'un manuel «qualité» commun** en mars 2002 ont permis dès juin 2002 l'obtention de la certification ISO 9001 version 2000 pour l'ensemble du réseau de travail temporaire. Cette reconnaissance officielle illustre la capacité du groupe à garantir la permanence et le niveau de qualité de ses prestations.

- **Une politique de formation commune** pour tous ses collaborateurs permanents a été mise en œuvre permettant une harmonisation des méthodes de gestion des agences, une symbiose entre les permanents favorisant la culture d'entreprise et la cohésion du nouvel ensemble.

En novembre 2002, le groupe Crit a procédé à la fusion totale des réseaux ce qui a permis de donner naissance à un réseau fort et unifié sous l'enseigne Crit Intérim.

L'activité du pôle travail temporaire en 2002 : performance et rentabilité

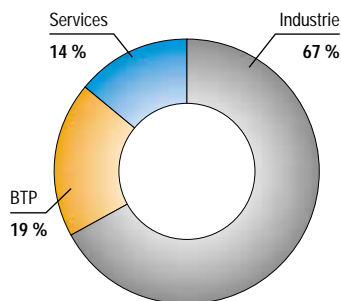
En 2002, le groupe s'est attaché à la consolidation du développement de son pôle travail temporaire tout en poursuivant les deux axes majeurs qui ne lui ont jamais fait défaut : performance et rentabilité.

- Une position forte sur les PME et PMI, un renforcement sur les grands comptes

Avec plus de 25 000 entreprises clientes, la base de clientèle du pôle travail temporaire est largement diversifiée. Le groupe bénéficie d'une forte implantation dans l'industrie (67% de l'activité) et d'une très forte position auprès des PME/PMI qui représentent 74% du chiffre d'affaires du pôle travail temporaire. La politique du groupe de renforcer sa présence auprès des grands donneurs d'ordres nationaux a eu pour conséquence d'accroître en 2002 sa contribution au total de l'activité de 2%. Le positionnement sur les grands comptes offre des avantages indéniables en termes de synergies commerciales et présente un risque de contrepartie largement diminué.

Répartition du chiffre d'affaires Crit Intérim par secteur clients

(% du CA 2002)



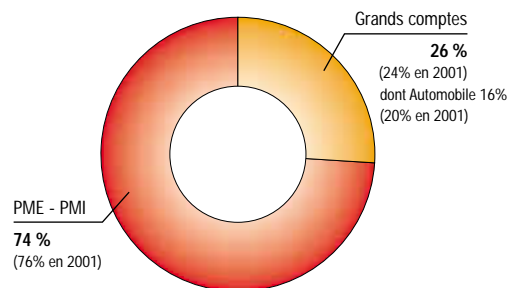
Une forte représentation dans l'industrie

Le renforcement auprès des grands comptes a eu pour conséquence d'accroître la part de l'activité totale des plus gros clients du groupe

Pôle travail temporaire	En % du CA 2002 consolidé
• Premier client	10,1 %
• Cinq premiers clients	18,3 %
• Dix premiers clients	20,1 %

Répartition du chiffre d'affaires Crit Intérim PME-PMI / Grands Comptes

(% du CA 2002 / part 2001)



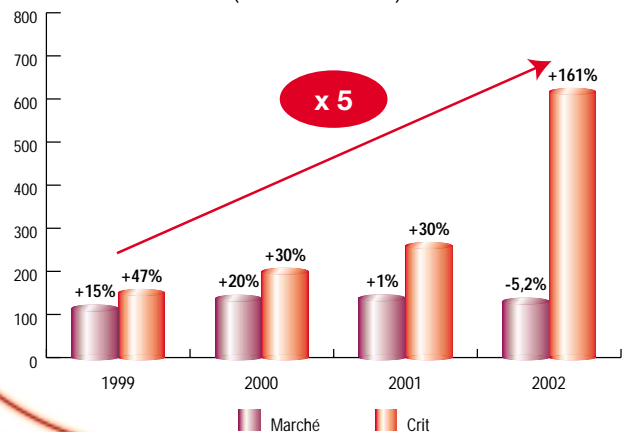
Un mix clients favorable

Quelques références parmi les 25 000 entreprises clientes du groupe

ADIDAS	CLEMESSY	FRANCE TELECOM	RENAULT
ALSTHOM	COFLEXIP	GEFCO	RHODIA
AXIMA	DE DIETRICH	INEO	SNEF
CARREFOUR	EADS	LA POSTE	SPIE
CAT	ENDEL	LEON GROSSE	STEF-TFE
CEA	FACOM	MORY TEAM	UMICORE
COOPERS	FAURECIA	PAUL HARTMANN	VINCI
CALBERSON	FORCLUM	PONTICELLI	VIVENDI
CEGELEC	FORD	PSA	...

Évolution du chiffre d'affaires du groupe Crit/au marché depuis 1998

(base 100 en 1998)



• Un rythme de croissance soutenu et supérieur au marché

Depuis sa création, le pôle de travail temporaire n'a cessé d'élargir ses positions et de conforter sa croissance. Le rythme de croissance organique soutenu qu'il connaît depuis plusieurs années, a été accéléré en 2002 par l'acquisition d'Euristt, et s'illustre par une surperformance continue par rapport à son marché de référence. Ainsi, sur les quatre derniers exercices, le chiffre d'affaires du pôle intérim a été multiplié par 5 et son nombre d'agences a plus que triplé. Hors effet de l'intégration d'Euristt, la progression de son chiffre d'affaires sur la période aurait été multiplié par 1,7.

Cette performance démontre la pertinence de la stratégie du groupe et de son positionnement et donne toute la mesure des valeurs de proximité, d'efficacité, d'entrepreneuriat qui caractérisent le groupe. Des atouts qui, servis par le dynamisme de ses équipes, font valoir les différences du Groupe Crit, lui permettent de surperformer son marché de référence et prouvent sa capacité de résistance et de réactivité dans les périodes conjoncturelles difficiles.

Le pôle Travail Temporaire en 2002 : Bonne résistance et surperformance par rapport au marché

Évolution semestrielle proforma/marché

	S1 2001	S2 2001	S1 2002	S2 2002
• Crit	+ 17,8%	+ 0,7%	- 6,2%	+ 3,7%
• Marché	+ 7,8%	- 4,8%	- 9,6%	+ 1,2%
• Ecart Crit / Marché	+ 10	+ 5,5	+ 3,4	+ 4,9

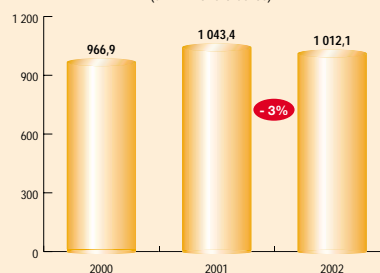
En 2002, le pôle travail temporaire a continué à gagner des parts de marché et à surperformer la profession. Cette performance est d'autant plus marquante qu'elle se situe dans un environnement difficile : incertitude économique, contraction du marché de l'intérim, hausse du chômage, faible croissance du PIB à 1,1%, et qu'elle s'inscrit dans le contexte de l'année de l'intégration d'Euristt. Cette performance démontre la capacité du groupe à mener de front intégration et amélioration de la rentabilité.

La capacité de résistance du pôle travail temporaire du groupe s'est illustrée par :

- **Un chiffre d'affaires qui s'est élevé** à 1 012 millions d'euros, en repli de 3% par rapport aux données proforma 2001 malgré un mar-

ché en décroissance de 5,2%. Cette évolution est pour une grande part imputable à la mauvaise tenue du marché de l'automobile en 2002, secteur où le groupe détient une position de leader.

Pôle travail temporaire Évolution du chiffre d'affaires proforma (en millions d'euros)



Évolution du marché du travail temporaire en 2002 : -5,2%

- **Un résultat d'exploitation stable** à 41,1 millions d'euros par rapport aux données proforma 2001. La préservation du résultat d'exploitation est à une excellente performance eu égard aux conditions et à la dégradation du marché.

Ces résultats témoignent du succès de l'intégration d'Euristt et de la tenue des engagements du groupe qui s'illustre par un maintien de la marge d'exploitation, par une augmentation du BNPA, ainsi que par une réduction significative de la dette.



- Une stratégie de croissance axée sur la rentabilité, l'effet de taille et la performance

La nouvelle dimension du groupe Crit, sa culture d'entreprise ainsi que la qualité de ses équipes lui confèrent une solide assise et une position idéale pour apporter des solutions adaptées aux besoins de ses clients. Grâce à ses atouts, à ses relais de croissance et aux synergies commerciales, le groupe entend continuer à gagner des parts de marché, surperformer son marché de référence en maintenant sa rentabilité.

Les agences sont bien sûr au coeur de la stratégie de développement du pôle travail temporaire : leur rôle est essentiel et leur nombre aussi. La stratégie de croissance repose sur un modèle à deux dimensions : une croissance intensive avec la création de nouvelles agences et une croissance extensive permettant d'augmenter la performance de chaque agence existante.

La stratégie de développement de Crit Intérim



- Une croissance extensive pour une proximité toujours plus grande

Le groupe continuera le maillage du territoire national et entend porter à terme son réseau à 500 agences. Dix agences ont été ouvertes depuis le début de l'année 2003. Chaque ouverture d'agence, qui fait l'objet d'une étude de marché pointue, apporte au groupe une clientèle nouvelle et l'élargissement de son fichier d'intérimaires. Chaque ouverture renforce la politique de proximité qui est au coeur du dispositif du groupe. Le groupe entend d'une part, se positionner dans des villes où il n'est pas présent et qui représentent un potentiel important, d'autre part ouvrir des agences pour répondre aux besoins de sa clientèle.

- Une croissance intensive pour des performances toujours accrues

Outre les créations d'agences, le développement du pôle travail temporaire se fera par croissance intensive en s'attachant à accroître les performances de chaque agence et valoriser les synergies internes. La configuration actuelle du réseau permet une stratégie de croissance à double effet de levier : une montée en puissance des volumes d'activité des agences Crit Intérim avec maintien des marges et parallèlement, une augmentation de la rentabilité d'exploitation des agences issues du réseau Euristt tout en maintenant leur niveau de chiffres d'affaires. Cette stratégie a permis dès 2002 une amélioration de la performance des agences Euristt.

Le développement des agences Crit Intérim répond à un modèle vertueux de croissance. Grâce à la qualité du service et de ses prestations, tant en termes de réactivité, de compétences humaines internes et externes, de formation des intérimaires et de conseils en ressources humaines adaptés aux besoins de l'entreprise cliente, le groupe augmente considérablement la valeur ajoutée de ses prestations et par la même la productivité de ses agences. La génération de cash flow lui permet donc de financer de nouvelles agences et offre un potentiel de croissance organique extrêmement fort, tant en termes de chiffre d'affaires que de marges commerciales.

Pour ce faire, le groupe a défini une stratégie commune de conquête commerciale basée d'une part sur le développement de sa clientèle «grands comptes» en ciblant ceux à meilleure rentabilité, d'autre part, sur le renforcement de sa clientèle de PME/PMI, source de marges plus fortes. Afin de mener à bien cette politique, les plans de prospections sur des clients-cibles ont été déterminés par secteurs et par régions.

- Si son positionnement reste celui du généraliste permettant de répondre à toutes les demandes, dans tous les secteurs d'activité, le groupe continuera le développement de son pôle travail temporaire sur des secteurs à plus forte valeur ajoutée tels que le nucléaire, l'aéronautique et l'aéroportuaire (qui présentent des synergies évidentes avec les autres filiales du groupe), la mise à disposition de personnels techniques spécialisés à l'étranger (cadres de haut niveau, informaticiens, ingénieurs...). En 2003, le groupe a ouvert un département médical, un secteur à forte valeur ajoutée qui connaît une croissance à deux chiffres depuis plusieurs années.

Le pôle assistance aéroportuaire : une dynamique de croissance

Fidèle à sa philosophie d'apporter aux entreprises les services et les ressources humaines dont elles ont besoin, le groupe Crit a développé un pôle de services aéroportuaires, secteurs où les besoins d'externalisation vont croissants.

Si le travail temporaire représente le métier de base du groupe Crit, l'assistance aéroportuaire, deuxième pôle de développement, apporte une contribution significative à l'activité et aux compétences du groupe. Grâce à un marché en croissance, ce pôle restera donc l'un des vecteurs de croissance du groupe dans les années à venir.

En effet, le marché de l'assistance aéroportuaire est porté par deux facteurs de marché puissants :

- D'une part, les compagnies aériennes ainsi que les aéroports sont entrés dans un mouvement de spécialisation et de concentration sur leur métier de base aboutissant à l'externalisation croissante des prestations réalisées par les métiers considérés comme non stratégiques,
- D'autre part, la Directive Européenne de 1996 dérègle ces marchés ouvrant ainsi des perspectives de croissance nouvelles pour les intervenants.

L'assistance aéroportuaire : une gamme de services étendue

L'assistance aéroportuaire telle que l'exerce le groupe inclut tous les services qu'un prestataire peut-être amené à effectuer sur un avion entre son atterrissage et son décollage. Les principaux services sont donc :

- Assistance aux passagers : enregistrement, sécurisation, collecte des bagages,
- Assistance aux avions : tractage, placement au parking, calage, branchement des groupes, chargement / déchargement des bagages, contrôle des pleins, push back,
- Trafic : établissement des plans de vol, contrôle du centrage des charges, météo...

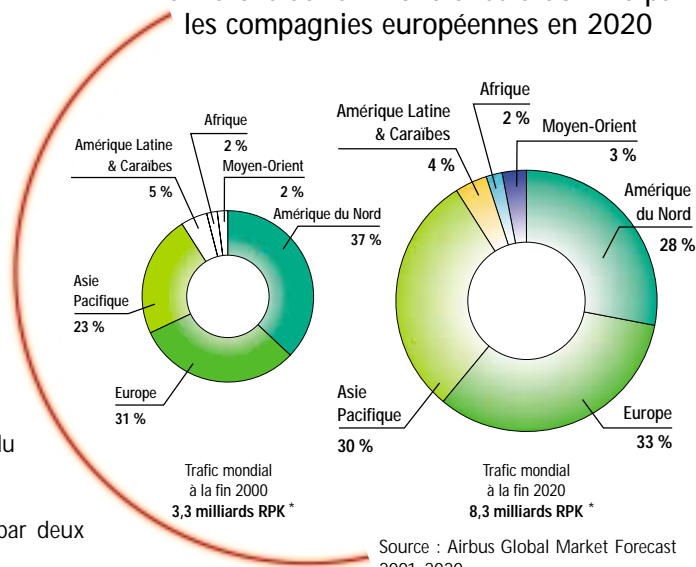
Un même client peut choisir de confier à son prestataire tout ou partie des fonctions rappelées ci-dessus sur tout ou partie de ses vols.

Le groupe est donc très présent sur l'assistance aéroportuaire sur le segment du transport des passagers mais n'a pas investi dans l'assistance au fret qui lui requiert de très importants investissements.

Le marché de l'assistance aéroportuaire

Outre la tendance à la croissance de l'externalisation et de l'ouverture à la concurrence des services d'assistance aéroportuaire, le marché devrait également nourrir sa croissance par l'évolution naturelle du trafic aérien. En effet, ce dernier connaît un développement continu depuis plus de trente ans et une étude menée par Airbus prévoit pour les vingt prochaines années un trafic passagers mondial multiplié par 2,5 pour une croissance moyenne de 4,7 % par an et un trafic fret aérien triplé avec une croissance de 5,5 % par an. Les compagnies aériennes basées en Europe occuperaient en 2020 la première place du trafic aérien avec 33 % du marché mondial contre 28 % pour les Etats Unis (source Airbus Global Market Forecast 2001-2020).


Le marché aérien mondial sera dominé par les compagnies européennes en 2020



Source : Airbus Global Market Forecast 2001-2020
RPK* : Revenu Kilomètre-Passagers

Roissy CDG, 1^{er} aéroport français

- 48 % du trafic national
- 2^e aéroport européen : 48,3 millions de passagers/an
- CDG2 : 1^{ère} plateforme aéroportuaire de Roissy 34 millions de passagers par an (avant ouverture Terminal E : potentiel 10 millions de passagers)
- CDG1 : 12 millions de passagers
 - CDG3 : 1,9 million de passagers



La France, un marché spécifique

Avec 48,3 millions de passagers par an, l'aéroport Roissy CDG est le 2^e plus grand aéroport en Europe et le 1^{er} aéroport français avec 48 % du trafic national.

Le Groupe Europe Handling, filiale aéroportuaire du groupe Crit, opère sur CDG2, la première plateforme de l'aéroport de Roissy CDG qui représente un trafic annuel de 34 millions de passagers par an.

Le marché français se distingue des autres marchés par l'existence du statut de prestataire. En effet, seuls ces derniers ont un accès direct aux compagnies aériennes, les autres intervenants du marché ne pouvant agir qu'en qualité de sous-traitants des prestataires. Ce statut est octroyé par le Ministère des transports et leur nombre est limité à trois sur une même plateforme aéroportuaire. Fort de son positionnement et de sa nomination en tant que prestataire aéroportuaire en juin 2001 sur CDG2 aux côtés d'Aéroport de Paris et d'Air France, le groupe Europe Handling conjugue à la fois les qualités de sous-traitant et de prestataire direct et travaille ainsi avec un grand nombre de compagnies aériennes (Air France, Alitalia,...). Le groupe Europe Handling a ainsi assisté plus de 76 000 vols en 2002, et gère un trafic annuel de 1,6 million de passagers sur Roissy CDG2.

Dublin, 1^{er} aéroport d'Irlande

- 1^{er} aéroport irlandais
- 15 millions de passagers / an
- Un nouveau terminal

→ Forte croissance attendue

Le marché irlandais, 2^e marché sur lequel opère le groupe Crit

Évalué à 100 millions d'euros, le marché de l'assistance aéroportuaire en Irlande est un marché de libre concurrence sans limitation du nombre de prestataires aéroportuaires opérant sur un même aéroport. Le groupe Crit, à travers sa filiale irlandaise Cityjet Handling renommée en 2003 Sky Handling Partner est l'un des leaders de l'assistance aéroportuaire sur l'aéroport de Dublin, le plus important aéroport en Irlande avec 15 millions de passagers par an. En 2002, Sky Handling Partner a assuré l'assistance aéroportuaire de plus de 6 000 vols.

Le groupe Crit, une position de choix sur un marché à fort potentiel de développement grâce à la déréglementation européenne.

Grâce à la montée en puissance de l'externalisation des compagnies et la croissance du trafic aérien, le marché de l'assistance aéroportuaire devrait profiter pleinement de l'effet de la libéralisation. En effet, la Directive 96/67/EC de 1996, mise en place progressivement entre le 1^{er} janvier 1998 et le 1^{er} janvier 2003, ouvre à la concurrence l'ensemble des aéroports européens. Cette dérégulation des services spécialisés devrait permettre une évolution très significative du marché accessible aux prestataires aéroportuaires, marché dans lequel le groupe Crit compte jouer un rôle important.

Grâce à son statut de prestataire et à sa stratégie de niche, qui privilégie la qualité de prestation sur une localisation donnée, le groupe Crit bénéficie d'un positionnement de choix pour profiter de la forte croissance de ses marchés aéroportuaires, gagner des parts de marché et conquérir une nouvelle clientèle.

Afin de pouvoir pleinement profiter des forces du marché, le groupe travaille en permanence sur l'amélioration de la qualité de ses prestations afin de satisfaire ses clients. En effet, la réactivité et la rapidité d'exécution des équipes qui permettent d'assurer le créneau horaire voire de rattraper des retards sont des éléments clés de cette qualité. De ce fait, le groupe est très soucieux de la sélection, de la formation de son personnel ainsi que de son adhésion au projet collectif d'entreprise.

Le pôle aéroportuaire du Groupe Crit

- Certification IATA AHM 804
- 10 filiales d'assistance aéroportuaire
- Un institut de formation aux métiers de l'aérien
- Plus de 20 implantations sur la plateforme de Roissy CDG2
- 3 implantations sur l'aéroport de Dublin
- Un effectif de plus de 1 000 personnes : agents de piste, agents de trafic, agents de maîtrise, formateurs, cadres
- Une large gamme de matériel d'assistance en escale : un parc de 490 engins et véhicules aéroportuaires (push back, loaders, navettes équipages...)
- Une filiale chargée de l'entretien et de la maintenance de ses véhicules au sol garantissant la fiabilité de ses engins aéroportuaires. Cette filiale est également chargée de l'entretien de certains matériels aéroportuaires de sociétés extérieures.

Le pôle aéroportuaire confirme sa dynamique de croissance et de rentabilité

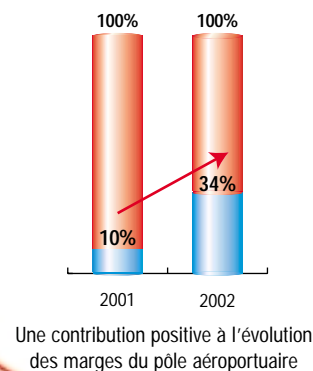
Après une année 2001 en croissance de 31%, le pôle aéroportuaire du groupe Crit a réalisé en 2002 une remarquable performance avec un chiffre d'affaires de 56,6 millions d'euros en progression de 38% et un résultat d'exploitation multiplié par 4 grâce à l'amélioration de l'utilisation de la capacité et de la couverture des frais fixes.

Cette excellente performance, tant en termes de volume d'activité que de rentabilité, résulte du travail de terrain mené au quotidien pour optimiser l'organisation qui s'est traduit par d'importants succès commerciaux permettant ainsi au groupe Europe Handling de renforcer son

positionnement en prestation directe dont la part dans l'activité totale s'est accrue de 24% en 2002.

Ainsi, neuf nouveaux contrats de prestataire direct (Alitalia, Air Adriatic, Air Tahiti Nui, Air Wales, Cameroon Airlines, Euromanx, Iberworld, Spanair et UPS) ont été signés en 2002 et six nouveaux contrats l'ont été depuis le 1^{er} janvier 2003 (Aer Arann, Air Austral, British European, Eurocypria, Luxair, Swiss International Air Lines).

Une progression importante des prestations directes dans le CA



Ainsi, afin de disposer de ressources humaines aux compétences reconnues, le groupe Europe Handling a créé une école de formation interne, l'IFMA (Institut de Formation aux Métiers de l'Aérien) qui garantit la compétence de ses équipes au sol. L'IFMA dispense une formation générale complétée en fonction du poste (agent de trafic, piste, passage...) par une formation «terrain». Cette formation aboutit à l'attribution d'une qualification reconnue et agréée par Air France. Enfin, la qualité de gestion de ses ressources humaines et le climat social favorable sont autant de facteurs qui contribuent à faire du groupe Crit un prestataire de choix. Atouts d'une extrême importance qui nourrissent la confiance et la satisfaction des compagnies en leur offrant l'assurance de la garantie d'un service optimal avec un haut niveau de qualité et de sécurité dans l'application des procédures.

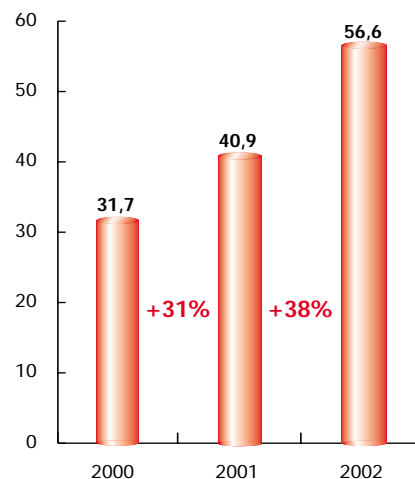
Grâce à son statut de prestataire et au travail mené avec les collaborateurs sur la qualité de la prestation, le pôle aéroportuaire du groupe remporte de nombreux succès commerciaux avec chaque année la signature de nouveaux contrats de prestataire direct sur les marchés Français et Irlandais.

Le pôle aéroportuaire, une stratégie de niche avec une volonté d'accroître la prestation directe

La France et l'Irlande, les deux marchés sur lesquels opère le pôle aéroportuaire du Groupe Crit présentent de forts potentiels de croissance. Potentiels qui seront renforcés respectivement sur chaque aéroport grâce à l'ouverture de nouveaux terminaux. Ainsi à Roissy, l'ouverture du terminal E (en juin 2003) permettra d'atteindre une capacité de 55 millions de passagers dès 2005 et la construction du terminal S3, si elle est approuvée, porterait sa capacité à 63 millions. Enfin, le doublement des pistes de Roissy accompagnée du développement des infrastructures correspondantes pourrait permettre de 750 000 à 900 000 mouvements d'avions par an, soit un trafic de 85 à 100 millions de passagers.

2^e prestataire aéroportuaire en nombre de vols assistés par an sur la plateforme de Roissy CDG 2 avec 5% de parts de marché, et 2^e prestataire sur Dublin avec 12% de parts de marché, le pôle aéroportuaire du groupe Crit occupe une position de choix pour profiter pleinement de la croissance de ses marchés. Le groupe entend donc poursuivre sa stratégie axée sur la qualité de ses équipes et de ses prestations afin de permettre de nouveaux succès commerciaux et accroître la part de la prestation directe dans

Chiffre d'affaires consolidé du pôle aéroportuaire (en millions d'euros)





son activité. L'objectif du groupe est de porter la part de prestations directes à 45% en 2003.

Les autres services : des activités complémentaires au cœur de métier

Le pôle autres services est essentiellement constitué des activités d'engineering et de maintenance industrielle. Il inclut également des activités diverses (distribution de matériel pour le BTP, formation, Sécurité...) qui ne seront pas abordées dans ce chapitre en raison de leur poids relatif non significatif pour le groupe.

En 2002, le pôle autres services a réalisé un chiffre d'affaires de 63,1 millions d'euros enregistrant une croissance de 7% .

Avec 35,7 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2002 en croissance de 8,5% par rapport à 2001, le secteur engineering et maintenance aux industries est l'activité principale des autres services et représente plus de la moitié de ce pôle. Cette activité s'inscrit dans la continuité de la logique du travail temporaire puisqu'elle a pour vocation de fournir aux clients du groupe des techniciens qualifiés ou des ingénieurs sur des projets ou dans le cadre d'externalisation des tâches. Cette activité présente donc des synergies importantes avec le cœur de métier du groupe, tant au niveau du savoir-faire, que du point de vue commercial.

Le secteur engineering et maintenance aux industries s'est positionné sur quatre domaines d'intervention clés :

- **Les Etudes Produits – Process** : le groupe dispose d'un bureau d'études qui intervient d'une part en conception, études et calculs de structures aéronautiques ou d'équipements automobiles, d'autre part, dans l'étude et la réalisation en sous-traitance des procédés de fabrication des pièces étudiées ainsi que dans leur process d'assemblage général.
- **Les méthodes industrielles** : le groupe a développé une gamme de compétences lui permettant d'intervenir en assistance à maîtrise d'ouvrage sur toutes les phases de management et de mise en œuvre d'un projet industriel.
- **Le montage, l'intégration et le transfert**, domaine dans lequel le groupe dispose d'une expérience confirmée dans le montage, l'installation, la mise au point, la modification, la programmation et le démarrage de lignes de production et d'équipements automatisés ainsi que le management et la gestion de transferts industriels.
- **La maintenance industrielle** : le groupe assure des prestations d'ingénierie de maintenance et de maintenance opérationnelle correctives et préventives qui s'effectuent en complète autonomie sur différents types de moyens de production ainsi que leurs périphériques.

Fidèle à sa politique de proximité avec ses clients, le groupe bénéficie pour son pôle Engineering et Maintenance d'un bureau d'études basé à Paris et à Toulouse et de 13 agences couvrant le territoire national.

Les compétences du pôle engineering et maintenance sont utilisées par des clients issus de nombreux secteurs industriels tels que l'automobile, l'aéronautique, l'agroalimentaire, la cosmétologie, la pétrochimie, la plasturgie et le nucléaire. Enfin, en 2002, le groupe a élargi son offre de services au génie climatique.

Le secteur engineering et maintenance :

- Des qualifications ISO 9001 /version 2000, CEFRI (nucléaire), AQAP 120 (militaire), JAR 145 (maintenance avion), MASE (pétrochimie), Qualibat (bâtiment).
- Une entreprise membre du GIFAS (Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales).
- Un effectif en 2002 de 549 personnes principalement composé d'ingénieurs et de techniciens.
- Un parc informatique CAO et calcul doté des logiciels les plus performants.

Les principaux clients du pôle sont AIRBUS, le Groupe SNECMA, RENAULT, PSA, FAURECIA, AUTOLIV, COGEMA, DASSAULT, Groupe KUKA, Groupe BOUYGUES, GLAXO, ROCHE, AVENTIS, ABB....

Le marché de la maintenance industrielle et de l'engineering

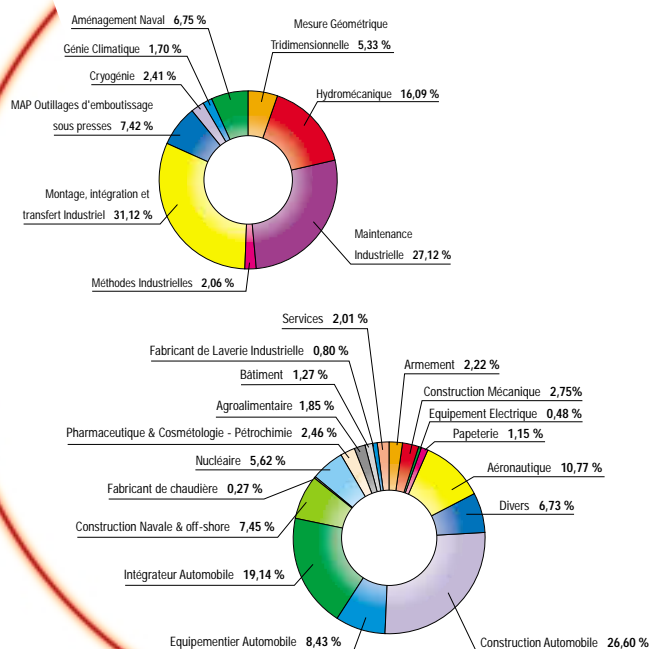
En 2000, les dépenses en maintenance dans le secteur industriel ont représenté près de 24 milliards d'euros dont près de 8 milliards en dépenses externalisées (source maintexpert.com). Depuis plusieurs années, le marché de la maintenance connaît une évolution marquée par le recours croissant à l'externalisation, compte tenu notamment du recentrage des grands donneurs d'ordres sur leur métier de base, et des politiques de diminution des coûts. Même si cette tendance reste forte, 2002 a été une année fortement marquée par la réduction des budgets notamment dans les secteurs automobile et aéronautique. En effet, les conséquences des événements du 11 septembre 2001, la situation internationale et les incertitudes économiques qu'ils ont engendrées, ont amené les grands donneurs d'ordres à geler certains investissements, ce qui a eu un effet très négatif sur le marché. Ce retournement a donc eu une conséquence directe sur l'activité de maintenance industrielle du groupe Crit qui a cependant pris les mesures nécessaires pour s'adapter à cette nouvelle donne.

Le marché de l'engineering pour sa part, est moins tributaire de la conjoncture puisqu'il travaille sur des projets à long terme. Ce marché, en croissance sur les cinq dernières années, offre des perspectives de croissance intéressantes principalement sur les secteurs de l'aéronautique et de l'automobile.

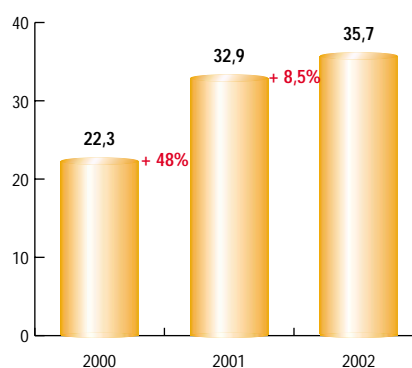
Une année 2002 difficile pour l'activité de maintenance industrielle

L'activité du pôle autres services et notamment la maintenance industrielle a connu une année difficile et plus particulièrement au second semestre. Bien que son chiffre d'affaires soit resté stable, son résultat d'exploitation a enregistré une perte de 1,6 million d'euros. Cette perte est essentiellement due à un effet de ciseau entre la baisse d'activité du marché de la sous-traitance industrielle et les ouvertures d'agences de maintenance réalisées par le groupe en 2001 et 2002, lesquelles n'ont pas été suffisamment stabilisées pour pouvoir correctement absorber ce reflux. Le groupe a donc procédé à une sévère restructuration du réseau de maintenance en fermant des agences et en réduisant la voilure des charges fixes.

Répartition du CA 2002 par métier et par secteur d'activité



Évolution du chiffre d'affaires consolidé du secteur engineering et maintenance (en millions d'euros)





L'organisation du groupe

Une société-mère au service de ses filiales

Au 31 décembre 2002, le groupe est composé de 46 filiales organisées selon les lignes de métier suivantes (données chiffrées avant élimination des activités inter pôles) :

- **Travail Temporaire** : cette ligne de métier regroupe 16 filiales pour un chiffre d'affaires total de 1012,1 millions d'euros. Seules cinq entités juridiques opèrent à l'étranger pour un volume d'activité non significatif (<3%).
- **Assistance Aéroportuaire** : cette ligne de métier regroupe 10 filiales pour un chiffre d'affaires total de 56,6 millions d'euros. Seule une entité juridique opère à l'étranger (11% du chiffre d'affaires de ce pôle).
- **Autres activités** : cette ligne de métier regroupe à la fois les entreprises à objet interne (12 filiales opérant toutes en France) et les autres métiers (maintenance industrielle, engineering, sécurité... soit 8 filiales opérant également toutes en France) pour un chiffre d'affaires total de 63,1 millions d'euros.

L'organigramme simplifié du groupe est présenté en pages 6 et 7 et la liste des filiales et participations du groupe est détaillée en note 21 aux états financiers consolidés. Les mandats des dirigeants dans les filiales du groupe sont détaillés en pages 103-105.

Les principales évolutions de la structure depuis deux ans sont les suivantes :

- 2001 : Acquisition de la société EPS (Suisse) en avril et de la société Euristt SA en décembre.
- 2002 : Acquisition de la société Awac Technics en janvier et de la société K Intérim en septembre.

Ces évolutions font l'objet de commentaires détaillés en note 2 aux états financiers consolidés pour ce qui concerne l'incidence financière de ces acquisitions et en page 12 sur la logique stratégique suivie par le groupe.

Au sein du groupe, le rôle de Groupe Crit s'inscrit sur les principaux axes suivants :

- Elaborer et valider la stratégie de développement
- Animer le groupe
- Faciliter la communication et la coordination des différentes unités et lignes de métier
- Coordonner les actions communes : actions commerciales, achats, qualité, gestion des ressources humaines, etc...
- Développer les outils et méthodes communes aux sociétés du groupe : système d'information et de gestion, management de projets, etc...
- Assurer la coordination des fonctions générales telles que la vie juridique des sociétés, communication etc... qui ont été filialisées
- Apporter un appui aux filiales pour tout sujet nécessitant des compétences particulières ou ponctuelles (missions d'interventions rapides, etc...)

Les principaux flux financiers entre Groupe Crit et ses filiales concernent donc les managements fees versées par les sociétés d'intérim à Groupe Crit en rémunération des prestations rendues par cette dernière, les refacturations de charges encourues pour le compte des diverses entités juridiques (assurance, contrats flotte de véhicules, ...) les frais de loyer relatifs aux locaux de Saint Ouen dont Groupe Crit est propriétaire et dont certaines filiales bénéficient. Enfin, dans le cadre de la mise en place de la titrisation en juin 2002, les filiales cèdent au véhicule de titrisation leurs créances et prêtent à Groupe Crit la trésorerie ainsi obtenue. En conséquence, Groupe Crit est redevable de ces montants à ses filiales. Ainsi, le bilan de Groupe Crit est essentiellement constitué des titres de participation des principales filiales du groupe ainsi de la dette d'acquisition qui lui est relative.

Les ressources humaines, ces vitales du groupe Crit

for-

Le groupe Crit a toujours considéré le capital humain comme son principal capital. Tous ses collaborateurs, qu'ils soient permanents ou intérimaires, qu'ils soient employés ou cadres supérieurs, représentent la force vitale du groupe et les premiers porteurs de son ambition et de sa dynamique.

Une dynamique qui pour progresser a besoin de l'engagement profond de tous, le partage d'une culture Groupe fondée sur des valeurs communes et l'épanouissement de chaque salarié.

Le partage des valeurs communes prend toute son importance dans un contexte d'intégration. En décembre 2001, plus de 700 collaborateurs permanents et 22 000 collaborateurs intérimaires ont rejoint le groupe Crit, portant son effectif à plus de 3000 collaborateurs permanents et 35 000 intérimaires. L'un des enjeux prioritaires du groupe fut de réussir pleinement leur intégration. Celle-ci s'est réalisée rapidement et harmonieusement grâce à l'esprit de coopération, de respect mutuel et aux valeurs communes qui animent les deux réseaux : Le même esprit entrepreneurial, la même considération de la relation humaine, le même sens du service et le même souci de la satisfaction du client.

Un séminaire national de fusion a réuni toute l'équipe dirigeante, les directeurs régionaux et les managers de secteur dans un esprit de convivialité, d'échanges, d'enrichissement mutuel des savoirs et de partage des objectifs communs. Fidèle à la politique de proximité du groupe, des séminaires ont été organisés dans chaque région permettant aux salariés de développer des relations de proximité avec leur hiérarchie et l'équipe de management du groupe. Des rencontres ont été organisées à plusieurs reprises afin de renforcer le sentiment d'appartenance et l'appropriation par tous les collaborateurs d'une culture groupe indispensable pour préserver la qualité du service. Illustration du succès de cette intégration : aucune défection n'a été à déplorer et les synergies commerciales dégagées par la fusion des réseaux sont importantes.

La formation : un maître mot et un gage permanent de progrès et de promotion

Parallèlement, la formation a également été un vecteur privilégié d'intégration. En effet, non seulement elle permet de développer un langage et une culture commune au sein du groupe, mais elle a également permis à chaque nouveau collaborateur de mieux comprendre l'organisation, le fonctionnement, la stratégie, les marchés et les offres du groupe lui permettant ainsi de mieux appréhender la complexité de sa fonction et de son métier.

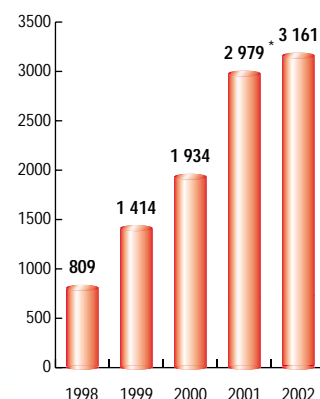
Au cœur de la politique des ressources humaines, la formation occupe donc une place primordiale et joue un rôle majeur pour le groupe. Accompagner le développement et l'évolution de chaque salarié qu'il soit permanent ou temporaire, l'aider à s'intégrer harmonieusement tant au sein du groupe que dans les entreprises clientes, répondre aux demandes de formation exprimées par les entreprises et anticiper leurs besoins, être le moteur de la performance et valoriser les compétences de chacun, telles sont les exigences clés du groupe Crit.

Pour servir sa politique de formation, le groupe dispose de deux centres de formation internes dédiés aux collaborateurs permanents et temporaires.

Des outils interactifs dédiés aux ressources humaines et à la communication interne

- **Un site web www.crit-job.com** dédié au e-recrutement, regroupe une base de données nationale et un vivier de compétences enrichis en permanence permettant d'optimiser la recherche des candidats. Le site a enregistré un an près de 170 000 connexions et dispose de plus de 20 000 curriculum vitae.
- **Un réseau intranet performant** pour une gestion en temps réel de l'information (juridique, législatif, social, vie du groupe, etc...) et permettant d'accroître les outils de communication interne du groupe.

Évolution des effectifs permanents du groupe Crit



* intégration des effectifs d'Eurist



La formation des collaborateurs permanents

Les centres de formation du groupe répondent aux besoins de formation exprimés par les responsables des différentes filiales et les collaborateurs d'agences et se positionnent en force de proposition afin d'anticiper l'évolution des métiers du groupe.

Façonner une culture managériale pour dépasser la vision technicienne et devenir de véritables gestionnaires du capital humain, optimiser et fidéliser les compétences des personnels permanents et intérimaires, permettre à chaque collaborateur d'accroître ses performances par l'élargissement de ses compétences, lui donner tous les outils pour mieux appréhender la complexité et l'évolution de sa fonction s'inscrivent parmi les objectifs des formations proposées. Tous les domaines touchant au savoir-faire et savoir-être des collaborateurs permanents du groupe sont ainsi couverts.

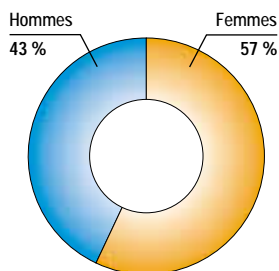
La formation des collaborateurs intérimaires

Au fil des années, la simple mise à disposition de personnel temporaire s'est transformée en un métier plus proche de celui d'un cabinet de recrutement. Afin qu'ils soient rapidement efficaces et opérationnels, qu'ils s'intègrent harmonieusement au sein de leur équipe de travail, qu'ils aient un comportement professionnel, les collaborateurs intérimaires du groupe bénéficient de formations diversifiées.

Actualiser leurs compétences, en acquérir de nouvelles, développer l'employabilité des plus jeunes et revaloriser les compétences des seniors, pérenniser la dynamique d'amélioration de leurs ressources afin de créer une alliance objective entre les entreprises utilisatrices, les intérimaires et les agences, contribuent à la réussite du groupe Crit, de ses salariés et de ses clients.

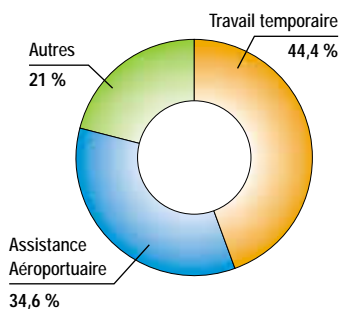
“Doté d'une culture entrepreneuriale, la politique du groupe repose sur une forte délégation de responsabilité avec des «patrons d'entreprises» à la tête des agences, des managers décideurs par région, animés par une équipe dirigeante proche des hommes et à leur écoute.”

Répartition des effectifs permanents par sexe

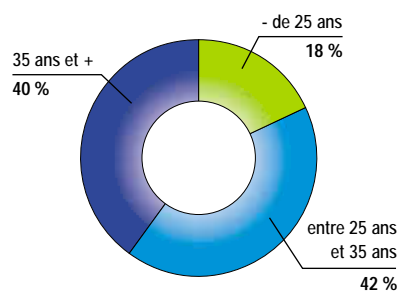


Au 31 décembre 2002, 33% des collaborateurs permanents bénéficient d'un statut cadre

Répartition des effectifs permanents par métier en 2002



Répartition des effectifs permanents par âge en 2002



Un centre de formation spécifique aux métiers de l'aérien

Le groupe possède son propre Institut de Formation aux Métiers de l'Aérien afin de participer activement à l'amélioration des compétences de chaque salarié. Cet institut dispense une formation théorique et pragmatique sur le terrain. Qu'il s'agisse d'agents de piste, de trafic ou de passage, chaque collaborateur suit un cursus lui permettant l'attribution d'une qualification reconnue et agréée par Air France.

Forts de leur technicité et de leur savoir faire, les centres de formation du groupe proposent également leurs compétences à une clientèle extérieure au groupe.

La Qualité : l'engagement vers une qualité optimale

Le groupe Crit a été l'une des premières entreprises de services à développer une véritable politique en matière de qualité. C'est ainsi que, en 1993, Crit Intérim a reçu la « Coupe d'Or » des Sociétés de services et fut, en 1996, puis en mars 1997, l'une des premières entreprises de travail temporaire à recevoir la certification ISO 9002 pour l'ensemble du réseau, CEFRI dans le domaine du nucléaire pour les agences spécialisées, et en 1999, l'homologation MASE pour les agences spécialisées en chimie et pétrochimie. La certification oblige à un effort pédagogique au sein de l'entreprise, à une rigueur dans la prise de l'exécution des décisions internes et externes et représente un label de compétitivité et de productivité.

Le groupe a obtenu la certification ISO 9002 de toutes ses entreprises de travail temporaire, d'engineering et de maintenance industrielle, et d'assistance aéroportuaire.

La qualité a également été choisie comme véhicule de la culture d'entreprise pour fédérer l'ensemble des entités du réseau. Un travail en profondeur a été accompli afin de revoir l'ensemble des processus de l'entreprise, aidée en cela par la nouvelle norme ISO 9001/version 2000 dont la validation a été certifiée en juin 2002. Tous les services et entreprises du groupe ont été impactés par cette révision qui a permis une amélioration de l'organisation opérationnelle, ainsi qu'une optimisation de l'écoute et de la satisfaction client.

En parallèle de la qualité mais dans le même esprit, le groupe travaille également en collaboration étroite avec ses clients à l'amélioration de la sécurité. Le groupe travaille ainsi avec les plus grands donneurs d'ordres afin d'optimiser la sécurité sur le lieu de travail par des systèmes de prévention des accidents du travail, un suivi personnalisé des opérateurs en termes de sécurité sur le lieu de travail et un partenariat sur la formation à mettre en oeuvre.

D'autre part, conscient de la demande de plus en plus importante de ses clients en matière de sécurité, le groupe a mis en place un Service Sécurité fondé sur les mêmes principes organisationnels que le système du Manuel Qualité.

Cette équipe de professionnels de la sécurité valorise la prestation générale du recrutement et de la délégation du personnel intérimaire en apportant une garantie et une action de conseil supplémentaire auprès des entreprises clientes, valorisant ainsi les certifications CEFRI et MASE que le groupe a étendues à 12 nouvelles agences.

Budget consacré aux actions de formation dans le cadre du plan de formation

	Budget de formation milliers d'euros	Nombre de salariés
• 1998	1 486	1 258
• 1999	2 244	1 893
• 2000	2 946	3 147
• 2001	3 661	4 479
• 2002*	8 410	9 251

* Intégration d'Euristt sur 12 mois

Depuis juin 2002 et l'obtention de la certification ISO 9001 version 2000, le pôle travail temporaire a mis en place un système de communication de son organisation sur l'intranet de l'entreprise. Ce système administré par les responsables de services permet un suivi rigoureux de l'amélioration continue au quotidien tout en valorisant l'interactivité des différents processus de l'entreprise.





Politique d'investissement

L'activité d'interim est par nature peu capitalistique, à l'exception des décisions de croissance externe. Compte tenu de l'acquisition récente d'Euristt qui représentait deux fois la taille du groupe Crit à cette date et qui a été entièrement financée par endettement, le groupe n'envisage pas dans un avenir proche d'investissement significatif. Bien au contraire, et même si une stratégie d'acquisition ciblée destinée à améliorer sa couverture territoriale n'est pas à exclure, le groupe a pour objectif principal de réduire son endettement tout en maintenant une politique de croissance interne.

Pour ce qui concerne les autres métiers du groupe, seule l'activité aéroportuaire est susceptible d'envisager, en fonction des gains de nouveaux contrats, de devoir faire face à des investissements significatifs.

Au total et hors croissance externe, le groupe considère que le niveau d'investissement nécessaire au maintien de son outil se situe dans une fourchette de 5 à 7 millions d'euros par an.

Facteurs de risques

Compte tenu de son activité, le groupe Crit est soumis à divers risques spécifiques. De façon à être en mesure d'y faire face, le groupe Crit met en oeuvre une politique de gestion des risques axée autour des principes suivants :

- Identification des risques potentiels susceptibles d'affecter l'activité du groupe,
- Mise en place d'une politique de prévention de ces derniers,
- Couverture financière des éventuelles conséquences en cas d'occurrence.

Concrètement, les principaux risques auxquels le groupe est confronté sont les suivants :

Risques de marché

- Politique de gestion

L'utilisation d'instruments financiers par le groupe s'inscrit exclusivement dans le cadre d'une politique de couverture de risque de taux, les activités hors zone Euro du groupe n'ayant pas un caractère significatif. La politique suivie par le groupe en la matière a pour objectif de gérer les risques dans un souci de rentabilité et est centralisée à la direction financière du groupe.

- Risque de taux

Le groupe a financé l'acquisition d'Euristt par recours à la dette et est en conséquence exposé aux variations de taux. À la clôture de l'exercice 2002, la titrisation et le factoring soit environ les 2/3 de la dette du groupe sont à taux variables. Le prêt moyen terme (soit environ 20% de la dette du groupe) est également à taux variable mais a fait l'objet d'une couverture à hauteur des 2/3 de son principal par un tunnel bonifié (3%/5,05%). Les dettes relatives aux crédits baux et à la participation sont à taux fixe.

Postérieurement à la clôture, aucune couverture complémentaire n'a été souscrite. En conséquence, l'essentiel de la dette du groupe est à taux variable. Le risque sur la marge appliquée aux financements est limité à celle relative à l'emprunt moyen terme de 38 millions d'euros. Cette évolution est cependant limitée à une baisse maximum de 100 BP et est fonction de l'évolution du ratio financier (EBIT DA/Dette nette).

- **Risque de change**

Pour ce qui concerne le change, compte tenu d'une activité essentiellement française, le groupe n'est pas significativement exposé à ce risque.

Risques de liquidité

Ainsi que décrit en note 15 aux états financiers consolidés, la dette du groupe est essentiellement composée d'un emprunt moyen terme de 38 millions d'euros, d'une titrisation de créances commerciales (75 millions d'euros) et de factoring. Le risque de liquidité du groupe s'analyse comme suit :

- **Risque de couverture par les créances**

Un niveau de créances insuffisant pour tirer les financements sur la titrisation ainsi que chez les factors serait susceptible d'impacter négativement la capacité du groupe à se financer.

De la même façon, une dégradation significative de la sinistralité serait susceptible d'impacter négativement les financements du groupe par un accroissement de la surdimension.

- **Risque d'exigibilité anticipée**

Les conditions d'exigibilité anticipée sont les suivantes :

- MT de 38 millions d'euros : le groupe est essentiellement engagé à respecter un ratio financier (EBIT DA/Dette nette) décroissant dans le temps ainsi qu'un montant maximum d'investissement annuel.
- Titrisation : le groupe est essentiellement engagé à maintenir un encours financé minimum ainsi qu'un niveau de surdimension.

Dans aucun des cas, la résiliation n'est automatique.

- Mesure des risques :

Risque	Ratio	Périmètre	Période		Min	Max	Moyenne
			Début	Fin			
Couverture par les créances	Créances/Créances cédées	Titrisation	juin-02	avr-03	106%	137%	121%
Accroissement de la sinistralité	Surdimension/ Créances cédées	Titrisation	juin-02	avr-03	14,29%	15,83%	15,08%
Couverture par les créances	Créances/Tirage	Factoring	janv-02	avr-03	210%	291%	241%





Il ressort de ce qui précède que :

- Le risque de couverture par les créances reste minimal et décroît dans le temps avec le cash flow généré par le groupe.
- Le risque lié à l'évolution de la surdimension (couverture par les créances et exigibilité anticipée) est faible compte tenu de la stabilité du taux dans le temps.

Risques juridiques

Le groupe exerce majoritairement son activité dans le travail temporaire, activité fortement réglementée ainsi qu'il est décrit en page 9. Les principaux facteurs susceptibles d'avoir une influence sur l'activité du groupe sont les suivants :

- Caution financière : au titre de son activité, le groupe doit par la loi disposer d'une caution équivalente à 8% de son chiffre d'affaires de l'année calendaire précédente. La non reconduction des cautions interdirait de facto au groupe d'exercer son activité.
- Changement dans la réglementation du travail : toute évolution significative de la réglementation et notamment de celle relative à la durée du travail ainsi qu'aux conditions de licenciement est susceptible d'avoir un impact significatif sur l'activité du groupe.

Enfin, les informations relatives aux litiges et arbitrages susceptibles d'avoir un impact significatif sur le groupe sont développées dans la note 17 aux états financiers consolidés. Il est cependant rappelé que l'essentiel des litiges en cours sont relatifs à des demandes de salariés aux Prud'hommes.

Risques industriels et environnementaux

Compte tenu de son activité, le groupe n'est pas significativement exposé aux risques sur l'environnement.

Risques économiques

- Corrélation à la croissance du PIB

Grâce à ses 350 agences réparties sur le territoire français, l'activité d'intérim du groupe est représentative de l'évolution de l'économie française, à laquelle elle est intimement corrélée. En conséquence, toute évolution du taux de croissance de l'économie a un impact direct sur le niveau d'activité du groupe bien que l'amplitude de la corrélation ait tendance à diminuer en raison de l'intégration croissante de l'intérim dans la politique de ressources humaines des entreprises. Toutefois, la diversification du groupe dans les activités d'assistance aéroportuaire et de staffing modère légèrement cet effet. Ce risque inhérent à l'activité ne peut naturellement faire l'objet de couverture financière mais le groupe s'efforce de le modérer par une politique de variabilisation de ses charges et notamment de ses frais de personnel.

• Concentration

La concentration de l'activité est forte sur les cinq premiers clients puisqu'ils représentent plus de 19% des revenus du groupe mais reste très peu concentrée sur les autres clients (les vingt clients suivant représentant 5,4% du chiffre d'affaires et les quarante cinq clients suivant représentant 7,7%). Cette situation résulte d'une volonté de développement des accords cadres avec les plus importants donneurs d'ordres français et permet de concentrer les risques sur un nombre limité de groupes disposant généralement d'une solidité financière importante.

• Contrepartie

Le groupe travaille avec un nombre très important de clients qui constituent un panel représentatif de l'économie française.

À ce titre, son risque de défaut de paiement est représentatif du risque de défaillance de l'économie en général. Pour y faire face, le groupe a mis en oeuvre une politique d'anticipation de ces risques à deux niveaux. D'une part, tout engagement de placement vis à vis d'un client est subordonné à une limite de crédit et d'autre part, les créances de l'activité de travail temporaire sont dans leur majorité couvertes par une police spécifique d'assurance crédit.

• Assurance et couverture des risques

Même si les risques du groupe se caractérisent par une forte dispersion et donc une très faible probabilité qu'un seul sinistre ait un impact significatif sur le groupe, ce dernier a mis en oeuvre une politique de gestion combinant assurance et gestion interne.

En matière d'assurance, le groupe couvre :

- Le risque de contrepartie au moyen d'assurances crédit souscrites auprès de diverses compagnies. De ce fait, dans la plupart des cas, toute relation commerciale est préalablement couverte par une garantie donnée au cas le cas, par la compagnie. Les évolutions de ces dernières sont suivies quotidiennement et amènent dans certains cas à réévaluer la relation commerciale.
- Les principales autres polices existantes au sein du groupe sont les suivantes :
 - Multirisques agences,
 - Dommages et pertes d'exploitation,
 - Responsabilité civile générale,
 - Responsabilité civile des dirigeants,
 - Flotte automobile.

En matière de prévention interne, le groupe :

- Opte pour une politique de gestion serrée de façon à optimiser son cash flow et réduire sa dette tout en maintenant une diversification de ses sources de financement,
- Développe une politique de prévention destinée à sensibiliser et former clients et intérimaires à la sécurité sur les lieux de travail.





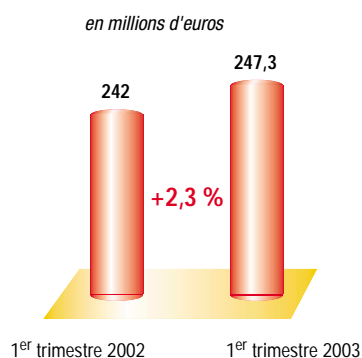
Évolution et perspectives : priorités à la croissance, à la rentabilité et à la poursuite du désendettement

En 2003, le groupe Crit poursuivra la politique de croissance interne et de rentabilité qui ne lui a jamais fait défaut tout en s'attachant à poursuivre son désendettement. Quelles que soient les conditions du marché, le groupe possède tous les atouts, les hommes, les structures, la taille, pour assurer sa croissance.

Pour ce faire, le groupe concentrera ses efforts sur le développement de ses deux pôles principaux, le travail temporaire et l'assistance aéroportuaire, qui sont idéalement placés pour surperformer leurs marchés respectifs.

En témoignent les résultats du premier trimestre 2003 qui illustrent la poursuite de la croissance du groupe avec un chiffre d'affaires consolidé à 247,3 millions d'euros en hausse de 2,3%. L'activité travail temporaire a progressé de 1,34% et a continué à surperformer son marché lequel accuse une baisse de 2% au 1^{er} trimestre. Ceci confirme une nouvelle fois le dynamisme des équipes et la pertinence du positionnement du groupe. Le pôle multiservices a enregistré quant à lui une progression de 10,3% de son chiffre d'affaires qui résulte essentiellement de l'excellente performance du pôle aéroportuaire réalisée sur ce trimestre.

Evolution du chiffre d'affaires du groupe Crit au 1^{er} trimestre 2003



Le développement des activités : un fort potentiel de croissance interne, des leviers de progression pour accroître la rentabilité

La performance du 1^{er} trimestre 2003, dans un contexte économique toujours difficile, est l'illustration du potentiel de croissance interne des deux principaux pôles d'activité du groupe et de la pertinence de leur stratégie de développement.

Poussé par un marché de l'intérim structurellement porteur qui a plus que triplé en dix ans et fidèle à sa politique de proximité, le groupe continuera le déploiement de son réseau de travail temporaire pour parfaire le maillage du territoire national.

Depuis le début de l'année, dix nouvelles agences ont été ouvertes où sont en cours d'ouverture. Afin de capter une clientèle nouvelle, de nouvelles implantations d'agences sont prévues dans des régions offrant un fort potentiel et où le groupe est peu présent. A moyen terme, le groupe entend porter son réseau à 500 agences.

Conjuguée à la croissance extensive de son réseau, le groupe continuera à travailler à l'amélioration de la performance des agences existantes.

A son positionnement de généraliste, le groupe continuera également à étendre ses prestations sur des niches à forte valeur ajoutée. Ainsi en 2003, le groupe a ouvert sous l'enseigne Crit Médical un nouveau pôle de compétences qui a pour objectif de mettre à disposition du personnel médical et para-médical confirmé.

Parallèlement, le groupe poursuivra le développement de son pôle aéroportuaire qui continue à enregistrer d'excellents résultats avec un premier trimestre 2003 en progression de plus de 23 %.

Le groupe bénéficie d'une position stratégique de prestataire aéroportuaire sur les aéroports de Roissy et Dublin lui offrant des opportunités de croissance qui seront renforcées par l'ouverture de nouveaux terminaux. Ce positionnement devrait permettre au groupe de conquérir de nouvelles parts de marché comme l'illustre le premier trimestre 2003 au cours duquel six nouveaux contrats de prestataires (Aer Arann, Air Austral, British European, Eurocypria, Luxair, Swiss International Air lines) ont été signés. Ces contrats portent sur l'assistance de près de 7 000 vols par an et représentent un trafic total de 530 000 passagers.

Confiant dans ses positionnements et dans la pertinence de son business model, le groupe Crit dispose de toutes les cartes en main pour faire jouer ses qualités fondamentales et pour optimiser la croissance de ses activités et l'amélioration de sa rentabilité.

La poursuite du désendettement : une priorité

En procédant à l'acquisition d'Euristt en décembre 2001, le groupe Crit a réalisé l'opération la plus importante de son histoire. En effet, cette acquisition lui a permis de créer le quatrième réseau français de travail temporaire grâce à la très forte complémentarité géographique des deux entités et a ouvert les portes des grands comptes à un nouveau réseau, véritable alternative aux trois majors. Cette acquisition, qui a permis au groupe de tripler de taille, répondait clairement à la stratégie de croissance du groupe et lui offre des perspectives nouvelles de développement dans un secteur où l'effet de taille est un facteur indispensable. Le financement de cette acquisition a été réalisé au travers d'un emprunt à moyen terme de 38 millions d'euros et d'une titrisation de 75 millions d'euros. Cette opération a donc eu pour conséquence d'endetter significativement le groupe mais également de doubler son résultat d'exploitation.

Une réduction importante de la dette nette en 2002

Ainsi au 31 décembre 2001, les dettes financières du groupe Crit s'élevaient à 170 millions d'euros comprenant d'une part le montant de l'acquisition d'Euristt de 115 M€, d'autre part l'intégration de la dette d'Euristt de 30 M€ suite à sa consolidation et incluait la participation non financée du groupe Crit à hauteur de 12 M€.

Dès l'acquisition effectuée, le groupe a travaillé à la réduction de sa dette. Ainsi, au cours de l'année 2002, les efforts engagés ont permis de réduire significativement la dette nette. Ainsi, avant prise en compte des effets de la titrisation, la dette s'inscrit à 145,1 millions d'euros. Après prise en compte de ces effets, elle ne s'élève qu'à 56,8 millions d'euros. Soit, dans tous les cas de figure, une réduction de 25 millions d'euros de la dette nette du groupe. En conséquence, le groupe a diminué son ratio d'endettement net sur fonds propres (après titrisation) à 1,14 en 2002 contre 1,6 en 2001. Un ratio qui est parfaitement cohérent avec la capacité du groupe à financer sereinement cette acquisition.

Ces éléments illustrent non seulement la capacité du groupe à financer sereinement l'acquisition d'Euristt mais témoignent également de son engagement à poursuivre de façon significative son désendettement dans les années à venir et confirment qu'il dispose largement des moyens nécessaires tant pour faire face au service de la dette que pour continuer à financer sa croissance.

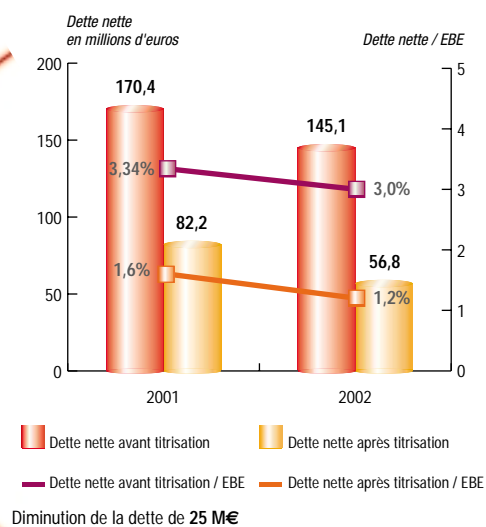
La titrisation, principe et mode opératoire

Le principe de la titrisation est de transformer un actif, en l'occurrence des créances commerciales, en titres négociables sur un marché : les sociétés cèdent leurs créances à un véhicule de titrisation qui refinance ce montant net de la surdimension par l'émission mensuelle de billets de trésorerie qui permettent de financer l'achat.

De ce fait, le groupe Crit a cédé à l'origine un montant de créances égal au montant du financement augmenté de la surdimension, puis cède chaque mois ses nouvelles créances afin de compenser les encaissements qui restent gérés par le groupe.

Ce programme est mis en place pour une durée de 5 ans avec option de prorogation et d'accroissement du montant financé.

Dette nette



Groupe Crit et la bourse

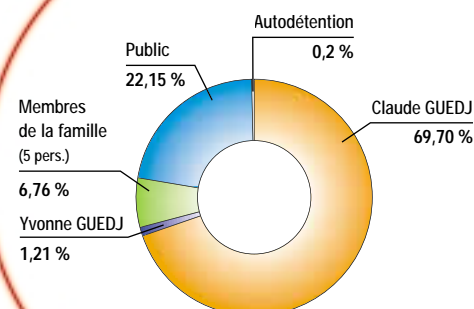
Groupe Crit a été introduit sur le Second Marché d'Euronext Paris le 18 mars 1999

Profil :

- Place de cotation : Second Marché d'Euronext Paris
- Code Euroclear : 3667
- Entrée à l'indice SBF 250 le 3 avril 2002
- Nombre de titres : 11 250 000
- Capitalisation boursière (26 mai 2003) : 133 millions d'euros

Répartition du capital

(au 24 avril 2003)



Cours de l'action Groupe Crit

(source Euronext)

	Cours le plus bas sur la période	Cours le plus haut sur la période
Evolution du titre Groupe Crit du 1 ^{er} janvier 2002 au 26 mai 2003	7 euros	30,5 euros

Composition de l'actionnariat

(au 24 avril 2003)

Actionnaires	Nombre d'actions	% du capital	% des droits de vote
• Claude GUEDJ	7 840 845	69,70	79,55
• Yvonne GUEDJ	135 500	1,21	1,37
• Membres de la famille (5 pers.)	760 380	6,76	6,32
• Public	2 491 736	22,15	12,76
• Autodétention	21 539	0,20	/
TOTAL	11 250 000	100 %	100 %

Distribution de dividendes

Exercices	Dividende global	Nombre d'actions	Brut	Avoir fiscal	Net
• 1997	5 040 000 F	2 250 000	3,36 F	1,12 F	2,24 F
• 1998	6 525 000 F	2 250 000	4,35 F	1,45 F	2,90 F
• 1999	9 000 000 F	2 250 000	6,00 F	2,00 F	4,00 F
• 2000	12 375 000 F	2 250 000	1,65 F	0,55 F	1,10 F
• 2001	1 575 000 €	11 250 000	0,21 €	0,07 €	0,14 €
• 2002 ⁽¹⁾	900 000 €	11 250 000	0,12 €	0,04 €	0,08 €

(1) proposé à l'Assemblée Générale Mixte du 11 juin 2003