

Easyfairs

De « amateurs en RH » à référence de l'équité salariale en Europe



Avril 2026

Préparé pour
Future of HR

Cas client
Easyfairs

IDENTIFICATION DU CLIENT

Nom de l'entreprise	Easyfairs
Secteur	Événementiel B2B — salons professionnels et gestion de halls d'exposition
Effectif	~700 collaborateurs
Présence	14 pays en Europe
Revenus	~200 M€ — croissance d'environ 15% par an depuis 10 ans
Activité	200 salons organisés chaque année, 30 industries servies

IDENTIFICATION DU PROJET

Portée du projet	Européenne (14 pays, 15 bureaux)
Statut	En cours — déploiement à l'ensemble des 120 managers du leadership team
Objectif principal	Professionaliser la gestion des talents et piloter l'équité salariale à l'échelle du groupe
Cas d'usage emblématique	Transparence salariale — engagement volontaire pris dès 2022

CONTEXTE DU PROJET

Easyfairs est le leader européen de l'organisation de salons professionnels. Avec **700 collaborateurs dans 14 pays**, le groupe organise **200 salons par an** dans 30 industries — de l'emballage à l'art contemporain, en passant par la logistique et la santé.

En forte croissance (~15% par an depuis 10 ans), Easyfairs a longtemps été excellent dans ses métiers cœur — finance, gestion d'événements, marketing — tout en reconnaissant une faiblesse assumée : la gestion des ressources humaines.



**ERIC
EVERARD**

Fondateur & CEO, Easyfairs

Avant Q7Leader : des amateurs en RH

« Nous n'avions pas de système RH. Peu de connaissance. Nos managers avaient peu d'idée sur la façon de définir des objectifs, d'évaluer les performances, les attitudes, les compétences. Nous n'avions pas de langage commun — chacun utilisait ses propres compétences, ou plutôt son absence de compétences, pour évaluer. Beaucoup d'émotions autour de ces questions. Nous étions vraiment des amateurs en RH. »

Le déclic : un saut qualitatif nécessaire

Easyfairs avait besoin de « *a quantum leap* » — un changement de nature, pas de degré. Le groupe cherchait :

- Un **langage commun** pour parler de compétence, performance et attitude
- Une **méthodologie** — pas juste un outil
- Un **système logiciel léger** adapté à une ETI multi-pays qui fonctionne en remote
- Un dispositif **simple à déployer**, sans alourdir la structure

LES DÉFIS RELEVÉS

Défi 1 — Professionnaliser sans alourdir

Easyfairs a fait un pari contre-intuitif : **plutôt que d'embaucher une large équipe RH, faire de chacun des 120 managers un HR manager**. Aujourd'hui, une seule directrice RH coordonne l'approche pour les 700 collaborateurs. Le framework Q7Leader rend cette structure viable.

Défi 2 — Déployer un langage commun à 14 pays

« C'était comme allumer la lumière dans la pièce. D'un coup, on voyait ce qui se passait. Les 120 membres du leadership team ont commencé à utiliser le même langage pour décrire des éléments importants : compétence, performance, attitude, rôles. Soudain, nous avons une méthodologie — comme la comptabilité pour la finance — pour gérer la ressource la plus importante de l'entreprise : ses collaborateurs. »

Défi 3 — Aider le CEO lui-même à devenir un meilleur manager

« Je suis un entrepreneur. Je suis émotionnel. Je me sentais faible et stressé quand je devais évaluer les performances et les compétences de mes 10 rapports directs. Je ne savais pas comment gérer ça. Q7Leader m'a aidé à devenir un meilleur professionnel. J'avais une méthodologie, un vocabulaire — je pouvais devenir professionnel dans quelque chose où j'étais moins confiant. Et mes équipes l'ont apprécié. »

— Eric Everard, Fondateur & CEO

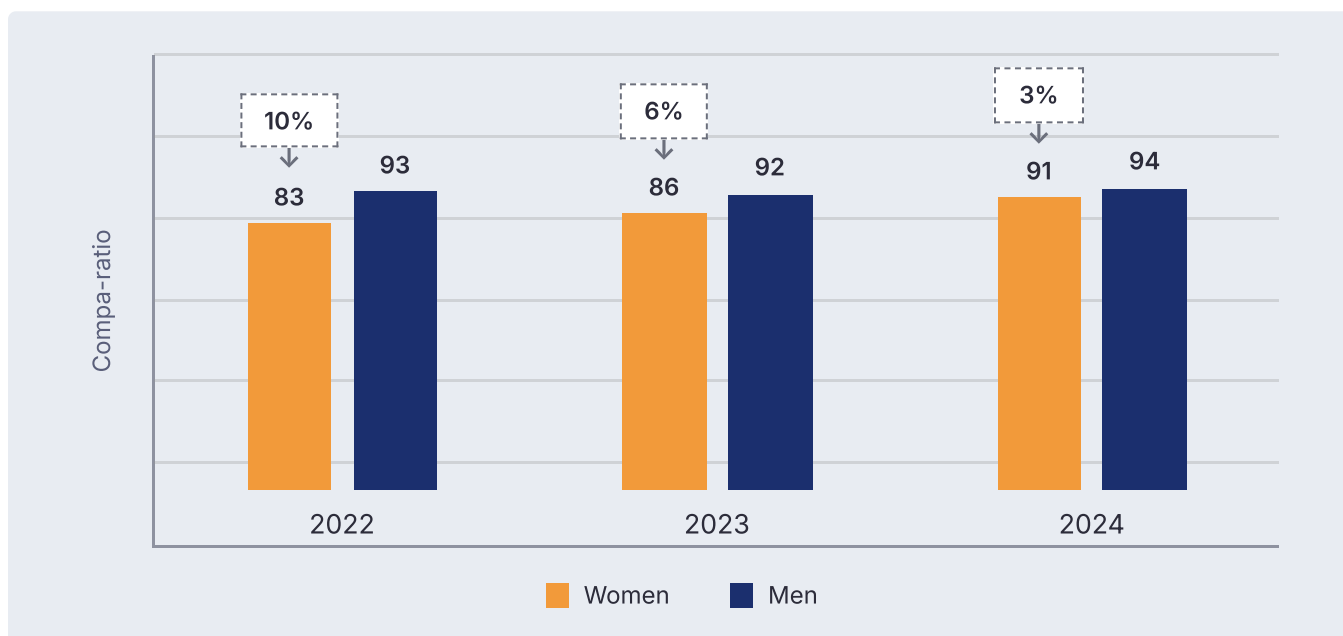
Au-delà du dirigeant, **chaque manager d'Easyfairs est devenu un peu HR manager**, avec les outils pour gérer son équipe de manière structurée — sans dépendre d'une équipe centrale surdimensionnée.

CAS D'USAGE EMBLÉMATIQUE

Transparence salariale : un engagement pris par conviction, pas par obligation

En 2022, Easyfairs décide de s'attaquer à son écart salarial femmes-hommes. Pas pour se conformer à la directive européenne — elle n'était pas encore adoptée. L'engagement est pris **auprès des banques**, dans le cadre d'un buildup, comme signal d'intégrité business.

Sur la base du framework Q7Leader, Easyfairs met en place une démarche structurée : objectivation des profils, cadre salarial aligné sur compétences / performance / potentiel, et revues régulières.



Pourquoi la régression de 2025 n'est pas un échec — mais un apprentissage

En 2025, l'écart remonte à 5,8%. Trois facteurs identifiés :

- **Certains pays n'ont pas déployé** les recommandations de la RH centrale
- **Les promotions internes** ont attribué aux femmes 25% de moins qu'aux hommes
- **Les nouveaux embauchés** : 59 femmes vs 27 hommes, mais les femmes ont été recrutées à ~10% en-dessous du compa-ratio

Le message est clair : **l'équité salariale n'est pas un one-shot**. C'est un processus continu, ancré dans les rituels RH et la culture des managers. Easyfairs l'a compris avant la plupart de ses pairs — et dispose maintenant du cadre pour réajuster en continu.

RECONNAISSANCE EXTERNE

Easyfairs a été distingué à plusieurs reprises pour la qualité de son management et de sa gestion RH. Les auditeurs de Deloitte et EY, lors des évaluations *Best Managed Company* et *Entrepreneur of the Year*, ont été surpris par la quantité et la qualité des données RH exploitables — une rareté pour une entreprise de cette taille.

Best Managed Company

Deloitte

Manager of the Year

Plusieurs éditions

Entrepreneur of the Year

EY

« Q7Leader est probablement l'une des raisons clés du succès de l'entreprise, qui depuis 10 ans a une croissance de 15% par an. Nous avons mis les people au centre de l'objectif de chaque manager. Chaque manager est devenu un HR manager. »

— Eric Everard, Fondateur & CEO

ANCRAGE DURABLE

1. Un langage commun à 120 managers

- Tous les membres du senior leadership team utilisent le même vocabulaire
- Compétence, performance, attitude ont des définitions partagées

3. Une méthodologie, pas un outil

- Le logiciel est au service du process — pas l'inverse
- Fonctionne à distance, sur 15 bureaux en Europe

2. Une structure RH légère et efficace

- 1 seule directrice RH pour 700 collaborateurs
- Chaque manager porte une partie de la responsabilité RH

4. Une équité salariale pilotée

- Cycles annuels de mesure et d'ajustement
- Base de données talent qui alimente les décisions de rémunération

DIFFÉRENCIATEURS CLÉS

1. Un langage qui traverse 14 pays

Déployer un cadre commun à 15 bureaux européens, souvent en mode remote, sans centralisation lourde. Chaque manager parle la même langue RH.

2. Une gestion RH « distribuée »

Transformer chacun des 120 managers en HR manager, avec 1 seule directrice RH centrale. Une structure qui scale avec la croissance sans friction.

3. L'équité comme outcome mesurable

Écart H/F divisé par 3 en 2 ans, grâce à un process structuré — pas à un benchmark salarial ponctuel. Et une transparence sur les apprentissages quand l'écart remonte.

À RETENIR

- 1. Q7Leader a permis à Easyfairs de passer de « amateur en RH » à une structure reconnue** par les auditeurs Deloitte et EY comme exceptionnelle pour sa taille.
- 2. 120 managers dans 14 pays parlent la même langue RH.** Le framework tient lieu de méthodologie — comme la comptabilité pour la finance.
- 3. Une seule DRH centrale pour 700 collaborateurs.** Chaque manager est devenu un HR manager, grâce à un outil et un process simples.
- 4. Écart salarial H/F : 10% → 3% en deux ans (2022-2024),** par conviction business — bien avant la directive européenne. Un modèle pour les entreprises qui vont devoir s'y conformer.
- 5. Le CEO lui-même a progressé comme manager** grâce à un cadre qui structure l'évaluation et les décisions RH, même pour un profil entrepreneur.
- 6. Reconnu comme un levier clé** de la croissance de 15% par an soutenue depuis 10 ans (citation directe du CEO).