



Dr Grace Lordan

PROFESSEUR/PROFESSEURE EN ÉCOLE DE COMMERCE

La plupart des initiatives en faveur de l'inclusion dans les entreprises reposent sur de bonnes intentions et des données peu probantes. Les dirigeants investissent massivement dans la formation, les chartes et les objectifs, mais sont ensuite incapables de démontrer quelles mesures ont réellement influencé le recrutement, la promotion ou la fidélisation du personnel. C'est dans ce fossé entre les engagements affichés et les progrès mesurables que la crédibilité, les talents et l'argent s'échappent insidieusement.

Grace Lordan est une spécialiste en sciences comportementales à la LSE qui aide les organisations à repenser les processus décisionnels qui déterminent qui est embauché, écouté et promu, en s'appuyant sur des données factuelles plutôt que sur des slogans.

biographie de Dr Grace Lordan 2026

Pourquoi les organisations font appel à Grace Lordan

- Elle dirige le seul centre de recherche de ce type au sein d'une université de premier plan, dédié à l'application des sciences du comportement à l'inclusion au niveau des entreprises : The Inclusion Initiative à la LSE. Cela confère à ses conclusions un poids que les équipes DEI internes ne peuvent pas générer seules.
- Son travail indique aux dirigeants quelles mesures ont un impact réel sur les données relatives au recrutement, à la promotion et à la fidélisation, et lesquelles font bonne figure dans une déclaration de valeurs mais échouent à l'épreuve des chiffres.
- Elle parle le langage des directeurs financiers et des conseils d'administration, en établissant un lien entre l'inclusion, la productivité et la performance, ce qui permet de faire approuver et maintenir les budgets.
- Elle propose une boîte à outils comportementale pratique, comprenant des incitations, une conception structurée des décisions et des processus débarrassés des biais, que les dirigeants peuvent mettre en œuvre plutôt que de se contenter d'y aspirer.
- Son livre Think Big, publié chez Penguin, a conquis un large public de professionnels ; les participants connaissent donc souvent déjà son cadre de conception de carrière individuelle, ce qui permet aux concepts organisationnels d'être assimilés plus rapidement.

Faits marquants de sa biographie

- Professeure associée en sciences comportementales à la London School of Economics and Political Science.

DISPONIBLE POUR

- Intervention

IES THÈMES D'INTERVENTION DE GRACE

- Avenir du travail
- DEI (Diversité, équité et inclusion)
- Design organisationnel
- Économie comportementale
- Leadership inclusif
- Stratégies de fidélisation des talents

LANGUES: Anglais

- Directrice fondatrice de The Inclusion Initiative à la LSE, le centre de recherche qu'elle a créé en 2020.
- Directrice du master en sciences comportementales à la LSE.
- Auteure de Think Big: Take Small Steps and Build the Future You Want (Penguin Life, 2021).
- A siégé au Skills and Productivity Board du gouvernement britannique et au groupe de travail sur la mobilité sociale du BEIS ; membre du comité consultatif de la Women in Finance Charter.
- Collabore au Financial Times, à la Harvard Business Review, à la MIT Sloan Management Review, à Fortune, à Fast Company et à Reuters ; animatrice du podcast Work FORCE.

Biographie

Le travail sur l'inclusion au sein des entreprises souffre d'un problème de crédibilité. Les budgets ont augmenté depuis une décennie, mais la plupart des équipes de direction peinent à établir un lien clair entre leurs interventions et les changements concrets observés dans le recrutement, la promotion et la fidélisation des employés. C'est cette lacune que Grace Lordan s'est donné pour mission de combler tout au long de sa carrière.

Elle est professeure associée en sciences comportementales à la London School of Economics et directrice fondatrice de The Inclusion Initiative, le centre de recherche de la LSE qu'elle a créé en 2020 afin d'intégrer les sciences comportementales dans la manière dont les entreprises conçoivent concrètement leurs décisions en matière de talents. Ses recherches évaluent quelles interventions font évoluer les chiffres et lesquelles n'y parviennent pas, qu'il s'agisse des processus de sélection à l'embauche, des procédures de promotion ou de la composition des équipes. Ses travaux sont publiés dans des revues à comité de lecture et repris par le Financial Times, la Harvard Business Review et la MIT Sloan Management Review.

Elle dirige également le master en sciences comportementales de la LSE, enseigne la prise de décision en entreprise à des étudiants cadres et a conseillé le gouvernement britannique sur les compétences, la productivité et la mobilité sociale. Son livre publié chez Penguin, Think Big: Take Small Steps and Build the Future You Want applique les mêmes données factuelles à la conception de carrière individuelle, ce qui explique pourquoi les professionnels découvrent souvent ses idées avant de la rencontrer en personne.

Les acheteurs de haut niveau bénéficient ainsi d'une intervenante capable de discuter de la conception des processus avec un directeur des ressources humaines, de la productivité avec un directeur financier, et de l'efficacité de leurs dépenses en matière d'inclusion avec un conseil d'administration. Son argumentation s'appuie sur les données d'un centre de recherche de la LSE, et non sur des généralités de cabinet de conseil.

Principaux thèmes de ses interventions

- L'inclusion comme moteur mesurable de la productivité de l'entreprise
- La science du comportement appliquée aux décisions de recrutement et de promotion
- Concevoir des équipes axées sur la performance et l'évolution
- L'avenir du travail et des compétences dans un marché du travail en mutation
- L'évolution professionnelle des femmes et les enjeux économiques de l'écart entre les sexes

- Un leadership fondé sur des données factuelles et une prise de décision sans préjugés

Idéal pour

- Les DRH et responsables des ressources humaines chargés d'obtenir des résultats mesurables en matière d'inclusion
- Les PDG et les conseils d'administration qui allouent des budgets à la DEI et souhaitent savoir ce qui fonctionne réellement
- Les équipes de direction des services financiers et des services professionnels travaillant dans le cadre de la Charte « Women in Finance » ou d'engagements équivalents en matière de progression
- Les cadres supérieurs des secteurs gouvernementaux, politiques et réglementés qui s'occupent des compétences et de la mobilité sociale

Résultats attendus

- Une vision plus claire des interventions en matière d'inclusion qui s'appuient sur des données probantes et de celles qui n'en ont pas
- Des mesures concrètes de conception comportementale que les dirigeants peuvent appliquer aux décisions d'embauche, de promotion et de gestion d'équipe
- Un langage permettant de relier l'inclusion à la productivité et à la performance pour les discussions entre les directeurs financiers et les conseils d'administration
- Une vision plus claire de l'évolution future du monde du travail en matière de compétences, de viviers de talents et de progression
- La confiance nécessaire pour abandonner les initiatives qui, bien qu'animées de bonnes intentions, ne donnent pas de résultats mesurables

Le Dr Grace Lordan est titulaire d'un doctorat en économie et d'un diplôme de premier cycle en informatique. Ses recherches visent à comprendre pourquoi certaines personnes réussissent dans la vie et d'autres non. Elle est spécialiste des effets des préjugés, de la discrimination et des évolutions technologiques. Grace a publié dans les plus grandes revues générales d'économie, ainsi que dans le domaine plus large des sciences sociales. Ses travaux ont été relayés par le Financial Times, The Guardian, The Times, la BBC, The Telegraph, The Independent, City AM, Forbes, Wired et Bloomberg.

Grace est la directrice fondatrice de The Inclusion Initiative (TII). Grace a créé ce centre de recherche à la LSE en 2020. TII vise à apporter aux entreprises les connaissances issues des sciences comportementales afin de leur permettre de renforcer l'inclusion de tous les talents, tout en produisant des recherches académiquement rigoureuses et pertinentes qui sont directement liées à l'objectif de TII. Actuellement, TII dispose de deux pôles. Le premier est dédié à la recherche sur les entreprises de services financiers à Londres, et le second se concentre sur la croissance et la gouvernance à travers la mesure de l'inclusion.

Grace est la première directrice du master en sciences comportementales à la LSE et enseigne le comportement des entreprises et la prise de décision aux étudiants du master pour cadres à la LSE. Grace est directrice du cours virtuel « Inclusive Organisations » de la LSE. Elle possède une décennie d'expérience dans l'enseignement de l'économétrie à la LSE.

Grace a occupé le poste de conseillère experte auprès du gouvernement britannique au sein de son comité sur les compétences et la productivité. Grace est membre du groupe de travail sur la mobilité sociale du BEIS (ministère britannique des Entreprises, de l'Économie, de l'Énergie et de la Stratégie) et siège au comité consultatif de la Charte des femmes dans la finance. Elle a également dirigé des projets de conseil pour la Commission sur les bas salaires et la Commission européenne, tout en étant invitée à intervenir lors d'événements organisés par les gouvernements irlandais, britannique, français, australien et américain. Grace dirige le projet « Diversity and Productivity from Education to Work » (DAPEW), financé à hauteur de 2 millions de livres sterling par l'ESRC.

En mars 2021, Grace a publié « Think Big, Take Small Steps and Build the Future you Want ». Il s'agit de son premier ouvrage, publié par Penguin. Son objectif est de transmettre aux lecteurs des connaissances issues des sciences du comportement afin de leur permettre de s'engager dans un plan à moyen terme pour réaliser leurs aspirations.

Grace est une conférencière et a donné de nombreuses conférences au sein d'entreprises de premier plan et lors de congrès.

Dr Grace Lordan's Videos



Dr Grace Lordan's 2026 speaking fees

Les frais spécifiques sont compris dans les fourchettes indiquées. Celles-ci sont présentées à titre indicatif et peuvent être modifiées sans préavis.

	EUR	GBP	USD
Pays d'origine	Under €12000	Under £10,000	Under \$15000
Asie-Pacifique	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Europe	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Moyen-Orient et Afrique	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Amérique du Sud	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Royaume-Uni	Under €12000	Under £10,000	Under \$15000
Côte Est des Etats-Unis	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Côte ouest des États-Unis	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Virtuel	Please enquire	Please enquire	Please enquire