**Transcription textuelle**

**Magali**

*Une jeune femme est interviewée, face caméra, dans un espace de travail, au sein de son entreprise. La Marianne en haut à droite indique qu’il s’agit d’une communication gouvernementale. Un sous-titrage et une traduction LSF, en bas de l’écran, sont mis à la disposition de l’internaute.*

« Handicap et talent, ce n’est pas incompatible.

*Le mot « talent » apparaît à l’écran.*

On ne recrute pas une personne en situation de handicap. C'est un talent qu'on recrute.

*Question : Comment s’est passée votre intégration au sein de l’entreprise ?*

*Magali Poullin, Responsable rémunération chez Carrefour répond :*

Cela fait 7 ans bientôt que je suis chez Carrefour. Mon intégration s'est très bien passée.

*Les mots « Intégration réussie » apparaissent à l’écran.*

On croit souvent, à tort, qu'accueillir une personne en situation de handicap, cela implique derrière des aménagements lourds, qu'il faut pousser les 4 murs de l'entreprise. Or, il s'avère que dans la grande majorité des cas, il n'y a pas besoin d'aménagement de poste. Quand c'est le cas, les aménagements sont plutôt simples.

*Les mots « Aménagements simples » apparaissent à l’écran.*

En l'occurrence, pour moi, mon aménagement de poste, c'est un logiciel spécifique qui me permet de suivre les conversations téléphoniques grâce à un sous-titrage.

*Question : Qu’est-ce qui dans votre profil a fait la différence lors du recrutement ?*

Quand j'ai postulé chez Carrefour, sur mon CV, je n'avais pas mentionné que j'étais en situation de handicap. Je sais que j'ai été présélectionnée uniquement pour mes compétences.

*Le mot « Compétences » apparaît à l’écran.*

Ensuite, effectivement, j'ai précisé que j'étais en situation de handicap auditif et que j'avais besoin d'un aménagement de poste pour pouvoir exprimer mes compétences au quotidien.

*Question : Au quotidien, comment l’équipe prend-elle en compte votre handicap ?*

Au quotidien, cela se passe très bien avec mes collègues, avec mes supérieurs, simplement parce que justement, ce n'est pas un tabou, le sujet du handicap.

*Les mots « Pas un tabou » apparaissent à l’écran.*

On en parle. Évidemment, comme c'est un handicap invisible, parfois, ils l'oublient. Mais je crois que pour une intégration réussie et un maintien de poste réussi, l'effort doit venir des deux côtés,

*Les mots « Effort des deux côtés » apparaissent à l’écran.*

donc c'est aussi à moi de lever la main, d'informer, de dire, d'expliquer la situation pour que tout se passe mieux. Cela a permis, je crois, de démystifier le sujet auprès de mes collègues et managers, et pour moi, cela a permis d'être décomplexée sur le sujet du handicap.

*Question : Avez-vous un message à adresser aux recruteurs ?*

Une personne en situation de handicap a des compétences

*Le mot « Compétences » apparaît à l’écran.*

au même titre que n'importe quel autre collaborateur. D'ailleurs, j'ai été récompensée. Le projet sur lequel je travaille a été primé par les professionnels RH. C'est bien la preuve qu'on peut être en situation de handicap mais compétent. »

*LE BON PROFIL, C’EST D’ABORD LA COMPETENCE.*

*Retrouvez toutes les informations sur* [*Handicap.gouv.fr*](https://handicap.gouv.fr/insertion-professionnelle-des-personnes-en-situation-de-handicap)

*#LesCompétencesDAbord*

*Apparaissent à l’écran.*

*La vidéo se termine sur la Marianne Gouvernement, Liberté, Egalité, Fraternité.*