

# DUT GENIE ELECTRIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE en contrat de professionnalisation

## Objectifs

Les savoir-faire et compétences technologiques d'un diplômé GEII s'exercent dans un très large spectre d'applications ; ils couvrent les domaines de :

- ▶ l'électronique, la transmission du signal,
- ▶ l'électronique de puissance, la distribution et la conversion d'énergie, l'électrotechnique,
- ▶ l'informatique des systèmes industriels,
- ▶ les systèmes automatisés et les réseaux locaux associés

La formation permet :

- ▶ l'entrée directe dans la vie professionnelle
- ▶ les poursuites d'études : Grandes Écoles et ENSI (Accès niveau Bac + 2 sur examen de dossier avec entrevue ou sur examen d'entrée), Licences du domaine de l'EEA, Année de spécialisation post-DUT, Licences professionnelles, IUP.

## Dispositif

*Durée du contrat* : 1 an

*Durée de la formation* :  
602 heures dont 7h d'examens  
soit 7 heures sur 86 jours

*Durée examens* : Contrôle continu des connaissances, soutenance de projet et soutenance orale de stage en entreprise. Deuxième session en septembre si nécessaire.

Alternance : voir calendrier au verso

La formation se déroule (hors entreprise) sur le site de l'IUT du Creusot.

## Public

< 26 ans

demandeurs d'emploi 26 ans et plus inscrits ou non à l'ANPE

La formation sera ouverte au public suivant et uniquement en contrats de professionnalisation ou en formation continue:

Titulaires du baccalauréat par examen de dossier : Baccalauréats conseillés : S (ou équivalent), STI (options Génie Électronique ou Génie Électronique ou Génie Électrotechnique ou équivalent ou Technologie Industrielle). Les candidatures sont examinées par le jury d'admission qui établit un classement à partir des résultats scolaires des deux dernières années d'études. Les candidats doivent être titulaires du baccalauréat au moment de la rentrée.

## Recrutement

Proposition de candidats sélectionnés

pré recrutement + acceptation pédagogique sur dossier

*Dépôt des candidatures* : 20 janvier au 30 juin 2011.

*Notification des résultats de la sélection*    *Date limite de recrutement en entreprise* : 2 septembre 2011  
*pédagogique* : 31 juillet 2011.

## Coût

Coût horaire de la prise en charge de l'OPCA de l'entreprise (avec un plancher de 9,50€/h, soit 5719€) + droits d'inscription universitaire à la charge du titulaire du contrat de pro. En cas de plafonnement de la prise en charge de l'OPCA (en taux ou en volume horaire), l'entreprise s'engage à prendre le différentiel à sa charge ou à le faire prendre en charge par son OPCA au titre du plan de formation.

## Contacts

Dossier de candidature :

**Lew LEW YAN VOON** Responsable pédagogique  
03 85 73 10 58 [lex.lew-yan-voon@u-bourgogne.fr](mailto:lex.lew-yan-voon@u-bourgogne.fr)  
**Laurence CORON** Candidature Scolarité  
03.85.73.10.00 [laurence.coron@u-bourgogne.fr](mailto:laurence.coron@u-bourgogne.fr)  
IUT 12 rue de la fonderie 71200 Le Creusot

**Hélène PRETET** Renseignements alternance  
03 80 39 51 93 [helene.pretet@u-bourgogne.fr](mailto:helene.pretet@u-bourgogne.fr)  
**Emmanuel SALEUR** Renseignements alternance  
[emmanuel.saleur@u-bourgogne.fr](mailto:emmanuel.saleur@u-bourgogne.fr)  
SUFLOB BP 27877-21078 Dijon Cedex

## Planning indicatif 2011/2012

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
<b>Septembre 2011</b>							<b>Mars 2012</b>							
			1	2	3	4				1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			26	27	28	29	30	31		
<b>Octobre 2011</b>							<b>Avril 2012</b>							
					1	2							1	
3	4	5	6	7	8	9	2	3	4	5	6	7	8	
10	11	12	13	14	15	16	9	10	11	12	13	14	15	
17	18	19	20	21	22	23	16	17	18	19	20	21	22	
24	25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	
31							30							
<b>Novembre 2011</b>							<b>Mai 2012</b>							
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					28	29	30	31				
<b>Décembre 2011</b>							<b>Juin 2012</b>							
			1	2	3	4				1	2	3		
5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10	
12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17	
19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24	
26	27	28	29	30	31		25	26	27	28	29	30		
<b>Janvier 2012</b>							<b>Juillet 2012</b>							
						1							1	
2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29	
30	31						30	31						
<b>Février 2012</b>							<b>Août 2012</b>							
		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29					27	28	29	30	31			
<b>Septembre 2012</b>														
						1	2							
		3	4	5	6	7	8	9						
	10	11	12	13	14	15	16							
	17	18	19	20	21	22	23							
	24	25	26	27	28	29	30							

IUT	Week-end
Examens	Jour Férié
Entreprise	Période d'essai

La durée du contrat devra être obligatoirement d'un an. Par conséquent, un contrat débutant le 5 septembre 2011 devra se terminer le 4 septembre 2012. Une entreprise souhaitant embaucher le salarié avant le 6 septembre devra le faire dans le cadre d'un CDD préalable au contrat de professionnalisation. La durée de ce CDD ne pourra pas excéder un mois.

Un salarié désireux de poursuivre ses études après le DUT devra faire attention à la date de rentrée suivante.

## Procédure

Les procédures de sélection sont de nature pédagogique ; celles de recrutement sont propres aux employeurs. Le recrutement d'un candidat admis pédagogiquement détermine son statut.

Les admissions sont effectives à la date de signature du contrat de professionnalisation dans la limite de la capacité d'accueil du DUT.

Des profils de candidats admis ou admissibles peuvent être fournis aux entreprises partenaires (nous consulter). Les candidats admis sur liste principale ont la faculté de conclure un contrat avec l'entreprise de leur choix, après l'avoir indiqué au SUFCOB, qui se met alors en relation avec l'employeur.

Après la décision de recrutement, le SUFCOB fournit aux entreprises partenaires : Un contrat type, un devis, un plan de formation nominatif, puis, une convention de formation professionnelle au plus tard au début du contrat. L'entreprise transmet à son OPCA le contrat et les pièces jointes, dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat.

## Tuteur

L'encadrement du titulaire du contrat est assuré, selon la situation, par un tuteur d'entreprise (voir vademecum) et par un tuteur universitaire.

Le tuteur d'entreprise peut bénéficier d'une formation financée en participant au dispositif d'accompagnement avec prise en charge.

## Rémunération

Rémunération minimale en contrat de professionnalisation<sup>1</sup> :

Salaire minimum légal	- de 21 ans	Entre 21 et 26 ans	+ de 26 ans
	65%	80%	100%*

\*du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si plus avantageux

Des exonérations de charges sont accordées aux entreprises employant un salarié en contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

## Période en entreprise

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Il peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les [règles de droit commun](#) qui s'appliquent. Le titulaire du contrat a droit comme tout autre salarié à cinq semaines de vacances qu'il posera au cours de l'année (hors périodes de formation) en concertation avec son employeur.

## En savoir plus...

Consultez le vademecum remis aux entreprises ou accessible en première page dans la rubrique apprentissage dossiers de candidature.

<http://www.u-bourgogne.fr>

<sup>1</sup> Les minima légaux indiqués pour les moins de 26 ans tiennent compte de la majoration légale de 10 points, accordée, selon l'administration, aux titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Les dispositions des accords et conventions collectifs peuvent fixer des minima supérieurs pour les moins de 26 ans. Elles peuvent également prévoir que le salaire soit calculé à partir du salaire minimum conventionnel du poste occupé.