DOC 56 **1856/002**

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 november 2026

WETSONTWERP

tot vaststelling van het legercontingent voor het jaar 2027

Verslag

namens de commissie voor Landsverdediging uitgebracht door mevrouw **Kristien Verbelen** en de heer **Luc Frank**

Inhoud Blz.

I. Inleidende uiteenzetting van de minister van Defensie..3
II. Algemene bespreking.....11
III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen.....27
IV. Bijlage.....30

Zie:

Doc 56 **1856/ (2026/2027)**:
001: Wetsontwerp.

Zie ook:
003: Tekst aangenomen door de commissie.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

20 novembre 2026

PROJET DE LOI

fixant le contingent de l'armée pour l'année 2027

Rapport

fait au nom de la commission de la Défense nationale par Mme **Kristien Verbelen** et M. **Luc Frank**

Sommaire Pages

I. Exposé introductif du ministre de la Défense.....3
II. Discussion générale.....11
III. Discussion des articles et votes.....27
IV. Annexe.....30

Voir:

Doc 56 **1856/ (2026/2027)**:
001: Projet de loi.

Voir aussi:
003: Texte adopté par la commission.

04926

Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport
Voorzitter/Président: Peter Buysrogge

A. — Vaste leden / Titulaires:		**B. — Plaatsvervangers / Suppléants:**
N-VA	Peter Buysrogge, Koen Metsu, Darya Safai	Jeroen Bergers, Maaike De Vreese, Michael Freilich, Steven Vandeput
VB	Annick Ponthier, Kristien Verbelen	Katleen Bury, Kurt Ravyts, Ellen Samyn
MR	Hervé Cornillie, Charlotte Deborsu	Denis Ducarme, Anthony Dufrane, Youssef Handichi
PS	Philippe Courard, Christophe Lacroix	Hugues Bayet, Lydia Mutyebele Ngoi, Éric Thiébaut
PVDA-PTB	Nabil Boukili, Robin Tonniau	Kemal Bilmez, Sofie Merckx, Peter Mertens
Les Engagés	Luc Frank, Stéphane Lasseaux	Jean-François Gatelier, Benoît Lutgen, Ismaël Nuino
Vooruit	Axel Weydts	Annick Lambrecht, Alain Yzermans
cd&v	Koen Van den Heuvel	Steven Matheï, Phaedra Van Keymolen
Ecolo-Groen	Staf Aerts	Meyrem Almaci, Rajae Maouane
Anders.	Kjell Vander Elst	Steven Coenegrachts, Arthur Orlians

N-VA	:	*Nieuw-Vlaamse Alliantie*
VB	:	*Vlaams Belang*
MR	:	*Mouvement Réformateur*
PS	:	*Parti Socialiste*
PVDA-PTB	:	*Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique*
Les Engagés	:	*Les Engagés*
Vooruit	:	*Vooruit*
cd&v	:	*Christen-Democratisch en Vlaams*
Ecolo-Groen	:	*Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen*
Anders.	:	*Anders.*
DéFI	:	*Démocrate Fédéraliste Indépendant*
ONAFH/INDÉP	:	*Onafhankelijk-Indépendant*

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		*Abréviations dans la numérotation des publications:*	
DOC 56 0000/000	*Parlementair document van de 56e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*	*DOC 56 0000/000*	*Document de la 56e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi*
QRVA	*Schriftelijke Vragen en Antwoorden*	*QRVA*	*Questions et Réponses écrites*
CRIV	*Voorlopige versie van het Integraal Verslag*	*CRIV*	*Version provisoire du Compte Rendu Intégral*
CRABV	*Beknopt Verslag*	*CRABV*	*Compte Rendu Analytique*
CRIV	*Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)*	*CRIV*	*Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)*
PLEN	*Plenum*	*PLEN*	*Séance plénière*
COM	*Commissievergadering*	*COM*	*Réunion de commission*
MOT	*Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*	*MOT*	*Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)*

Dames en Heren,

Uw commissie heeft onderhavig wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 10 november 2026.

I. — **INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

De heer Theo Francken, minister van Defensie, belast met Buitenlandse Handel, stelt vast dat Defensie een gunstige personeelsevolutie kent. De rekruteringsdoelstellingen voor het actief kader en de reserve worden gehaald of overschreden. Ook bij de burgerlijke rekrutering is een aanzienlijke inhaalbeweging merkbaar. De taalverhouding is opnieuw meer in evenwicht, al blijft de wettelijk beoogde verhouding van 60 % Nederlandstaligen en 40 % Franstaligen nog buiten bereik.

Tegelijk verjongt het personeelsbestand sterk en is zowel de loopbaanattritie als de uitval tijdens de rekrutering gedaald. Ook het vrijwillig militair dienstjaar kent een gunstig verloop. Deze positieve ontwikkelingen nemen niet weg dat Defensie voor belangrijke uitdagingen staat, onder meer door de toenemende hybride dreigingen op het nationale grondgebied en de verwachte ondersteuning van de politiediensten.

Overeenkomstig artikel 183 van de Grondwet stelt de regering voor het legercontingent voor 2027 vast te stellen op maximaal 33.900 militairen: 29.400 militairen van het actief kader en 4500 reservemilitairen.

Commandant Van Leeuwen, directeur Human Resources & Vorming binnen de beleidscel van de minister van Defensie, belast met Buitenlandse Handel, presenteert vervolgens aan de hand van een presentatie (zie bijlage) een reeks cijfers en grafieken.

Het legercontingent gaat niet om het gemiddelde of het effectieve personeelsbestand gedurende het jaar, maar om het hoogste aantal militairen dat op éénzelfde dag in 2027 gelijktijdig onder de wapens mag zijn.

Het contingent omvat 29.100 militairen van het actief kader en leerlingen binnen de militaire personeelsenveloppe, 300 militairen van het actief kader buiten die enveloppe en 4500 reservemilitairen. Tot de militairen buiten de personeelsenveloppe behoren onder meer personeelsleden die zijn toegewezen aan het Paleis der Natie of het Militair Huis van de Koning, die ter

Mesdames, Messieurs,

Votre commission a examiné le projet de loi à l'examen lors de sa réunion du 10 novembre 2026.

I. — **EXPOSÉ INTRODUCTIF DU MINISTRE DE LA DÉFENSE**

M. Theo Francken, ministre de la Défense, chargé du Commerce extérieur, constate une évolution favorable des effectifs de la Défense. Les objectifs de recrutement pour le cadre actif et la réserve sont atteints, voire dépassés. On observe également un rattrapage considérable en matière de recrutement du personnel civil. La répartition linguistique est à nouveau plus équilibrée, même si l'objectif fixé par la loi, à savoir une proportion de 60 % de néerlandophones et de 40 % de francophones, n'est pas encore atteint.

Parallèlement, les effectifs rajeunissent sensiblement, tandis que l'attrition en cours de carrière et les abandons pendant le recrutement ont diminué. L'année de service militaire volontaire se déroule également dans de bonnes conditions. Ces évolutions positives ne doivent toutefois pas occulter les défis importants auxquels la Défense reste confrontée, notamment en raison des menaces hybrides croissantes pesant sur le territoire national et du soutien qu'elle est appelée à apporter aux services de police.

Conformément à l'article 183 de la Constitution, le gouvernement propose de fixer le contingent de l'armée pour 2027 à un maximum de 33.900 militaires, dont 29.400 militaires du cadre actif et 4500 militaires de réserve.

La commandante Van Leeuwen, directrice des ressources humaines et de la formation au sein de la cellule stratégique du ministre de la Défense et du Commerce extérieur, présente ensuite plusieurs chiffres et graphiques à l'aide d'une présentation (voir annexe).

Le contingent de l'armée ne correspond pas à la moyenne ni à l'effectif réel au cours de l'année, mais il exprime le nombre maximum de militaires autorisés qui peuvent être simultanément sous les armes un même jour en 2027.

Ce contingent comprend 29.100 militaires du cadre actif et élèves comptés dans l'enveloppe en personnel militaire, 300 militaires du cadre actif comptés hors de l'enveloppe et 4500 militaires du cadre de réserve. Parmi les militaires comptés hors de l'enveloppe en personnel figurent entre autres les membres du personnel affectés au Palais de la Nation ou à la Maison

beschikking zijn gesteld van de gewesten en gemeenschappen of die voor internationale organisaties buiten de enveloppe werken.

De personeelsevolutie zal in 2027 meer uitgesproken zijn dan in de voorgaande jaren. Dat is het gevolg van de grotere rekrutering en van de pensioenhervorming, waardoor in 2027 geen militair wegens het bereiken van de leeftijdsgrens met pensioen zal gaan.

Voor de berekening werd uitgegaan van het werkelijke personeelsbestand op 1 juli 2026. Op basis daarvan werd een prognose gemaakt voor 1 januari 2027, waarbij rekening werd gehouden met de geplande externe en interne rekruteringen, de re-integraties en de attritie tijdens de rekrutering, de opleiding en de loopbaan. Aangezien het contingent een wettelijk maximum vormt, wordt bij de attritie uitgegaan van een minimumaantal en bij de rekrutering van een maximumaantal.

Militairen worden voortaan gerekend tot de personeelscategorie waarvoor zij zijn gerekruteerd en niet tot de categorie die overeenstemt met de graad die zij tijdens hun opleiding dragen. Een kandidaat-officier aan de Koninklijke Militaire School wordt dus als officier meegeteld, ook wanneer die kandidaat tijdens het eerste opleidingsjaar nog de graad van vrijwilliger draagt. Die berekeningswijze biedt een realistischer beeld van de personeelsopbouw.

Binnen het reservekader wordt een onderscheid gemaakt tussen reservemilitairen die wederoproepingsdagen presteren, reservemilitairen van het vrijwillig militair dienstjaar en reservemilitairen die vrijwillige encadreringsprestaties verrichten.

Strategische personeelsdoelstellingen

De strategische visie bepaalt dat Defensie tegen 2034 moet beschikken over 34.500 militairen van het actief kader, 12.800 reservemilitairen en 8500 burgerpersoneelsleden. De geraamde ontwikkeling van het actief kader is gebaseerd op een voorlopig beheermodel waarin onder meer de verwachte pensioneringen, rekruteringen en attritie worden verwerkt. De raming is voorzichtig en houdt nog rekening met een lagere pensioenleeftijd.

Het militaire rekruteringsplan voorzag in 2800 plaatsen in 2026. Dat aantal stijgt tot 3100 in 2027 en 2028 en tot 3300 vanaf 2029. Voor het vrijwillig militair dienstjaar werden in 2026.500 plaatsen gepland. In 2027 stijgt dat aantal tot 625 en vanaf 2028 tot 1000 per jaar.

militaire du Roi, ceux mis à la disposition des Régions et des Communautés, ainsi que ceux travaillant pour des organisations internationales hors enveloppe.

L'évolution des effectifs sera plus marquée en 2027 que lors des années précédentes. Cette augmentation s'explique par le renforcement du recrutement et par la réforme des pensions, qui aura pour conséquence qu'en 2027, aucun militaire ne partira à la retraite parce qu'il a atteint la limite d'âge.

Le calcul a été effectué sur la base de l'effectif réel au 1er juillet 2026. Cette référence a été utilisée pour réaliser une projection de l'effectif au 1er janvier 2027, en tenant compte des recrutements externes et internes prévus, des réintégrations et de l'attrition lors du recrutement, de la formation et de la carrière. Dans la mesure où le contingent constitue un plafond légal, il a été tenu compte d'un nombre minimal pour l'attrition et d'un nombre maximal pour le recrutement.

Les militaires sont désormais comptabilisés dans la catégorie de personnel pour laquelle ils ont été recrutés et non dans celle correspondant au grade qu'ils portent pendant leur formation. Ainsi, un candidat officier à l'École royale militaire est comptabilisé comme officier, même s'il porte encore le grade de volontaire pendant sa première année de formation. Cette méthode de comptabilisation permet de mieux refléter la composition réelle des effectifs.

Au sein du cadre de réserve, une distinction sera opérée entre les militaires de réserve qui effectuent des jours de rappel, les militaires de réserve de l'année de service militaire volontaire et les militaires de réserve qui effectuent des prestations volontaires d'encadrement.

Objectifs stratégiques en matière de personnel

La Vision stratégique prévoit que la Défense devra compter, d'ici 2034, 34.500 militaires du cadre actif, 12.800 militaires de réserve et 8500 membres du personnel civil. Les projections relatives au cadre actif reposent sur un modèle de gestion provisoire qui intègre notamment les départs à la retraite, les recrutements et l'attrition prévus. Elles restent prudentes et se fondent encore sur un âge de départ à la retraite plus précoce.

Le plan de recrutement militaire prévoyait 2800 places en 2026, puis 3100 en 2027 et 2028, et 3300 à partir de 2029. Pour ce qui est de l'année de service militaire volontaire, 500 places étaient prévues en 2026. En 2027, ce nombre passera à 625, puis à 1000 par an à partir de 2028.

Voor het burgerpersoneel werd het jaarlijkse rekruteringsdoel vanaf 2025 verhoogd van 460 tot 960 plaatsen. Dat niveau wordt tot 2034 aangehouden.

Defensie bereidt voorts een jaarverslag voor waarin alle personeelscijfers van 2026 zullen worden opgenomen. Aangezien het jaar nog niet is afgelopen, is dat verslag nog niet beschikbaar. Volgens de informatie van de Defensiestaf zal het eind februari 2027 worden afgerond en vervolgens aan de commissie worden bezorgd.

Militaire rekrutering en inlijvingen

Defensie organiseert jaarlijks duizenden rekruteringsactiviteiten, waaronder werk- en schoolbezoeken en evenementen. Die initiatieven vinden plaats over het hele land en hebben bijgedragen tot een recordaantal sollicitanten. Een sollicitant is in dit verband iemand die zich inschrijft om aan de selectieproeven te beginnen.

Voor het actief kader en het reservekader samen werden in het rekruteringsjaar 2026 16.694 inschrijvingen geregistreerd, tegenover 7472 in 2022. Dat is een stijging met 123 %. Een rekruteringsjaar loopt van september tot september. De cijfers voor het rekruteringsjaar 2026 zijn bijgevolg definitief.

Het aandeel Nederlandstalige sollicitanten is gestegen van 41,4 % in 2022 tot 48,2 % in 2026, maar bereikt nog geen 60 %. Defensie heeft slechts een beperkte invloed op die verhouding, aangezien kandidaten zelf beslissen om zich in te schrijven en hun keuze mede door de toestand op de arbeidsmarkt wordt bepaald. Het aandeel vrouwelijke sollicitanten nam toe van 16,2 % in 2022 tot 19,4 % in 2026.

Ook het aantal sollicitanten voor het reservekader is sterk gestegen, voornamelijk door de kandidaten voor het vrijwillig militair dienstjaar. Het aantal inschrijvingen voor het reservekader nam toe van 1016 in 2022 tot 5746 in 2026.

Na hun inschrijving doorlopen de sollicitanten medische onderzoeken, cognitieve tests, persoonlijkheidsevaluaties en fysieke proeven. Zij worden vervolgens gerangschikt op basis van hun resultaten. Rekening houdend met die rangschikking en met het aantal beschikbare functies worden kandidaten geselecteerd. Zij ontvangen daarna een werkaanbod en worden, wanneer zij dat aanvaarden, bij Defensie ingelijfd.

Op het ogenblik van de toelichting zijn in 2026 in totaal 2795 militairen in het actief kader ingelijfd. Daaronder bevinden zich 1151 soldaten en matrozen van beperkte duur. Tijdens de resterende inlijvingsmomenten kunnen

Les objectifs annuels de recrutement du personnel civil ont été relevés de 460 à 960 places dès 2025. Ce quota sera maintenu jusqu'en 2034.

La Défense prépare également un rapport annuel reprenant l'ensemble des chiffres relatifs au personnel pour 2026. Celui-ci n'est pas encore disponible, l'année étant toujours en cours. Selon les informations de l'État-major de la Défense, il sera finalisé à la fin du mois de février 2027, puis transmis à la commission.

Recrutement et incorporations de militaires

La Défense organise chaque année des milliers d'activités de recrutement, notamment des visites en milieu professionnel et scolaire et des événements. Menées dans tout le pays, ces initiatives ont contribué à atteindre un nombre record de postulants. Le terme "postulant" désigne ici toute personne inscrite aux épreuves de sélection.

Pour l'ensemble du cadre actif et du cadre de réserve, 16.694 inscriptions ont été enregistrées au cours de l'année de recrutement 2026, contre 7472 en 2022. Cela représente une hausse de 123 %. Une année de recrutement s'étend de septembre à septembre. Les chiffres pour 2026 sont donc définitifs.

La part de postulants néerlandophones est passée de 41,4 % en 2022 à 48,2 % en 2026, mais n'atteint pas encore 60 %. La Défense n'exerce qu'une influence limitée sur ce ratio, étant donné que ce sont les candidats eux-mêmes qui décident de postuler et que leur choix est en partie déterminé par la situation sur le marché du travail. La proportion de candidates féminines est passée de 16,2 % en 2022 à 19,4 % en 2026.

Le nombre de postulants au cadre de réserve a lui aussi fortement augmenté, principalement en raison des candidatures à l'année de service militaire volontaire. Le nombre d'inscriptions au cadre de réserve est passé de 1016 en 2022 à 5746 en 2026.

Après leur inscription, les postulants passent des examens médicaux, des tests cognitifs, des évaluations de personnalité et des épreuves physiques. Ils sont ensuite classés selon leurs résultats. La sélection s'effectue sur la base de ce classement et du nombre de postes disponibles. Les candidats retenus reçoivent alors une offre d'emploi et, s'ils l'acceptent, sont incorporés à la Défense.

En 2026, à la date de la présentation de l'exposé, 2795 militaires avaient été incorporés au cadre actif, dont 1151 soldats et matelots engagés pour une durée limitée. Les derniers moments d'incorporation pourraient encore

daar nog 313 vrijwilligers bijkomen, wat het aantal vrijwilligers op maximaal 1464 en het totale aantal inlijvingen op maximaal 3108 zou brengen. Daarmee zou het aanvankelijk geplande aantal van 2800 worden overschreden.

Het aandeel vrouwen bij de inlijvingen in het actief kader nam toe ten opzichte van 2022. Ook het aandeel Nederlandstaligen steeg.

Bij het reservekader werden in 2026 voorlopig 1095 militairen ingelijfd, tegenover 328 in 2022. Dat aantal kan nog verder stijgen. Het aandeel vrouwen bedroeg 20,1 % en het aandeel Nederlandstaligen 55 %.

Rekrutering van burgerpersoneel

Bij de sollicitanten voor burgerfuncties is de verhouding tussen mannen en vrouwen vrij evenwichtig. Voor statutaire functies stellen zich meer Nederlandstaligen kandidaat. Bij de Rosetta-betrekkingen zijn de Franstalige sollicitanten daarentegen duidelijk in de meerderheid.

Voor sommige rekruteringen zijn al cijfers voor 2027 beschikbaar omdat de inschrijvingen voor een inlijvingsmoment in februari 2027 reeds geopend zijn. Dat is ook het geval voor de Rosetta-betrekkingen.

Ook bij de daadwerkelijke inlijvingen van burgerpersoneel blijft de verhouding tussen mannen en vrouwen nagenoeg evenwichtig. Hoewel de Franstaligen bij de sollicitanten voor Rosetta-betrekkingen sterker vertegenwoordigd waren, werd dat verschil bij de inlijvingen gedeeltelijk gecorrigeerd. Dat is onder meer het gevolg van de inzet van extra Nederlandstalige recruiters. Op 1 december 2026 zijn nog statutaire aanwervingen gepland. Voor de Rosetta-betrekkingen worden in december 2026 nog ongeveer 32 aanwervingen verwacht.

Kandidaten en opleidingscapaciteit

De kandidatuurperiode loopt vanaf de inlijving tot en met de dag vóór de benoeming. Zij valt niet noodzakelijk volledig samen met de opleidingsperiode. Jaarlijks volgen ongeveer 6000 militairen een opleiding. Daaronder vallen ook voortgezette opleidingen, zoals de tweede en derde cyclus en de opleidingen aan de wapenscholen.

Zowel aan de Koninklijke Militaire School als aan de Koninklijke School voor Onderofficieren is het aantal leerlingen tussen 2022 en 2026 duidelijk gestegen. Beide instellingen naderen de grenzen van hun opvangcapaciteit.

accueillir 313 volontaires supplémentaires, portant leur nombre à 1464 u maximum et le total des incorporations à 3108 au maximum. Le nombre initialement prévu de 2800 serait ainsi dépassé.

La proportion de femmes parmi les militaires incorporés au cadre actif a augmenté par rapport à 2022. Celle des néerlandophones a également progressé.

En 2026, le nombre provisoire de militaires incorporés au cadre de réserve s'élevait à 1095, contre 328 en 2022. Ce nombre pourrait encore évoluer. Les femmes représentaient 20,1 % de cet effectif et les néerlandophones, 55 %.

Recrutement de personnel civil

Parmi les candidats aux fonctions civiles, la répartition entre hommes et femmes est assez équilibrée. Pour les postes statutaires, les candidats néerlandophones sont plus nombreux. En revanche, les candidats francophones sont nettement majoritaires pour les emplois Rosetta.

Pour certains recrutements, des chiffres pour 2027 sont déjà disponibles, car les inscriptions pour une incorporation prévue en février 2027 sont déjà ouvertes. C'est également le cas pour les emplois Rosetta.

Même lors des incorporations effectives de personnel civil, la proportion entre hommes et femmes reste assez équilibrée. Les francophones étaient certes plus nombreux parmi les candidats aux emplois Rosetta, mais cet écart a été partiellement corrigé lors des incorporations, notamment grâce au déploiement de recruteurs néerlandophones supplémentaires. D'autres recrutements statutaires sont prévus pour le 1er décembre 2026. Pour les emplois Rosetta, environ 32 recrutements sont encore attendus en décembre 2026.

Candidats et capacité de formation

La période de candidature s'étend de l'incorporation à la veille de la nomination. Elle ne coïncide pas nécessairement entièrement avec la période de formation. Chaque année, environ 6000 militaires suivent une formation. Ce chiffre inclut également les formations continuées, telles que les deuxième et troisième cycles et les formations dispensées dans les écoles d'armes.

Tant à l'École royale militaire qu'à l'École royale des sous-officiers, le nombre d'élèves a nettement augmenté entre 2022 et 2026. Ces deux établissements atteignent les limites de leur capacité d'accueil.

Samenstelling van het personeelsbestand

Het globale personeelsbestand, met inbegrip van de kandidaten, vertoont zowel bij de militairen als bij het burgerpersoneel een duidelijke stijging. In de cijfers worden ook de *contingency workers* afzonderlijk vermeld. Bij de militairen gaat het om buitenlandse militairen die in België werken, zoals internationale officieren aan de Koninklijke Militaire School of officieren die meewerken aan de programma's CaMo en A400M. Bij het burgerpersoneel omvat de categorie CWR vooral personeelsleden die via Egov Select bij Defensie werken, personen met een overeenkomst ten laste van de werkingskredieten, de zogenaamde CCF-overeenkomsten, en gedetacheerde leerkrachten. Zij worden ter informatie vermeld, maar niet opgenomen in de verdelingspercentages.

Vrouwen vertegenwoordigden in 2026 13,5 % van het actief kader. Bij het reservekader bedroeg hun aandeel 9,5 %. Door de relatief sterke vertegenwoordiging van vrouwen onder de deelnemers aan het vrijwillig militair dienstjaar verwacht Defensie dat dit percentage de komende jaren zal stijgen.

Het actief kader bestond in 2026 voor 51,6 % uit Nederlandstaligen en voor 48,4 % uit Franstaligen. Bij het reservekader bedroeg het aandeel Nederlandstaligen 52,3 %. Naar statuut bestond bijna drie vierde van het actief kader uit beroepsmilitairen en iets meer dan een vierde uit militairen van beperkte duur, naast een beperkt aantal hulpofficieren.

Bij het reservekader wordt een onderscheid gemaakt tussen militairen die wederoproepingsdagen presteren, deelnemers aan het vrijwillig militair dienstjaar, reservemilitairen die vrijwillige encadreringsprestaties uitvoeren en leerlingen van de voorbereidende divisie van de Koninklijke Militaire School.

Bij het burgerpersoneel bedroeg het aandeel Nederlandstaligen 45,5 %. Door de stijging van het aantal Nederlandstalige aanwervingen zou dat percentage geleidelijk moeten toenemen. De verhouding tussen vrouwen en mannen is nagenoeg gelijk. Als gevolg van de inspanningen om meer burgerpersoneel aan te werven, evolueerde de verhouding van zeventien militairen per burgerpersoneelslid in 2015 naar acht militairen per burgerpersoneelslid in 2026.

Verjonging, pensioneringen en attritie

Het militaire personeelsbestand ondergaat een duidelijke verjonging. De gemiddelde leeftijd van de militairen van het actief kader daalde van 44,25 jaar in 2022 tot

Composition des effectifs

L'effectif global, candidats compris, affiche une nette augmentation tant chez les militaires qu'au sein du personnel civil. Dans les chiffres, les *contingency workers* sont aussi mentionnés séparément. Chez les militaires, il s'agit des militaires étrangers travaillant en Belgique, tels que les officiers internationaux présents à l'École royale militaire ou les officiers participant aux programmes CaMo et A400M. Pour le personnel civil, la catégorie CWR comprend principalement les membres du personnel détachés auprès de la Défense par Egov Select, les personnes occupées dans le cadre d'une convention sur crédits de fonctionnement (CCF), ainsi que les enseignants détachés. Ils sont mentionnés à titre informatif, mais ne sont pas pris en compte dans les pourcentages de répartition.

En 2026, les femmes représentaient 13,5 % du cadre actif. Au sein du cadre de réserve, leur part s'élevait à 9,5 %. En raison de la représentation relativement élevée des femmes parmi les participants à l'année de service militaire volontaire, la Défense s'attend à ce que ce pourcentage augmente dans les années à venir.

En 2026, le cadre actif était composé de 51,6 % de néerlandophones et de 48,4 % de francophones. Au sein du cadre de réserve, la proportion de néerlandophones s'élevait à 52,3 %. Sur le plan statutaire, le cadre actif était composé, à raison de près de trois quarts, de militaires de carrière et, pour un peu plus d'un quart, de militaires sous engagement à durée limitée, auxquels s'ajoutait un nombre limité d'officiers auxiliaires.

Au sein du cadre de réserve, on distingue les militaires qui effectuent des jours de rappel, les participants à l'année de service militaire volontaire, les militaires de réserve qui accomplissent des prestations volontaires d'encadrement et les élèves de la division préparatoire de l'École royale militaire.

Pour ce qui est du personnel civil, la part de néerlandophones s'élevait à 45,5 %. Compte tenu de l'augmentation du nombre de recrutements de néerlandophones, ce pourcentage devrait progressivement s'accroître. La proportion entre femmes et hommes est pratiquement égale. Grâce aux efforts déployés pour recruter davantage de personnel civil, le ratio est passé de dix-sept militaires par membre du personnel civil en 2015 à huit militaires par membre du personnel civil en 2026.

Rajeunissement, départs à la retraite et attrition

Les effectifs militaires connaissent un rajeunissement marqué. L'âge moyen des militaires du cadre actif est passé de 44,25 ans en 2022 à 38,65 ans en 2026, soit

38,65 jaar in 2026, een vermindering met 5,6 jaar. Ook de gemiddelde leeftijd van het burgerpersoneel ligt relatief laag door de omvangrijke rekruteringen van de afgelopen jaren.

De natuurlijke uitstroom door pensioneringen ligt in 2027 lager als gevolg van de pensioenhervorming. De loopbaanattritie blijft eveneens laag en doet zich vooral voor bij vrijwilligers en in de jongere leeftijdscategorieën. Ter vergelijking liggen de attritiepercentages gemiddeld tussen 10 en 15 % in de privésector en tussen 3 en 6 % in de openbare sector.

Naast de loopbaanattritie volgt Defensie de uitval tijdens de opleiding en in het bijzonder tijdens het eerste jaar. Vooral in de eerste weken verlaten relatief veel kandidaten de opleiding door de overgang naar de militaire omgeving. Nadien neemt de uitval sterk af. Ook deze vorm van attritie doet zich voornamelijk bij de vrijwilligers voor.

Attritie blijft niettemin een belangrijk aandachtspunt. Defensie zet daarom de generieke rekrutering van kandidaat-vrijwilligers voort. Daarbij hoeven de kandidaten hun definitieve functie pas na de militaire basisvorming te kiezen, zodat zij meer tijd krijgen om een passende loopbaanrichting te bepalen.

Tijdens de militaire initiatiefase wordt ook een meer geleidelijke aanpak gevolgd. De invoering van een zogenoemde week nul moet de kandidaten beter voorbereiden en hun onthaal bij het begin van de opleiding verbeteren. Daarnaast lopen verschillende projecten voor fysieke en mentale begeleiding om hun slaagkansen te verhogen.

Defensie blijft investeren in de kwaliteit en de omkadering van de opleidingen. De instructiecapaciteit staat onder druk door het grote aantal nieuw aangeworven personeelsleden dat moet worden opgeleid. Om de opleidingskwaliteit te versterken, werd de opleiding voor onderofficieren verlengd van zes tot tien maanden. De instructeurs krijgen aangepaste opleidingen, pedagogische ondersteuning en leiderschapstrainingen. Ook wisselen de opleidingscentra *best practices* uit.

Jobdagen, jongerenstages, de studierichting Defensie en Veiligheid en *Reboot4You* moeten toekomstige kandidaten een realistischer beeld van de militaire loopbaan

une baisse de 5,6 ans. L'âge moyen du personnel civil est aussi relativement bas en raison des recrutements massifs de ces dernières années.

Les départs naturels à la retraite seront moins nombreux en 2027 à la suite de la réforme des pensions. L'attrition en cours de carrière reste également faible et s'observe principalement chez les volontaires et dans les tranches d'âge les plus jeunes. À titre de comparaison, les taux d'attrition se situent en moyenne entre 10 et 15 % dans le secteur privé et entre 3 et 6 % dans le secteur public.

Outre l'attrition de carrière, la Défense suit également le taux d'abandon en cours de formation et, en particulier, durant la première année. C'est surtout au cours des premières semaines qu'un nombre relativement élevé de candidats abandonnent la formation en raison de la transition du milieu civil au milieu militaire. Par la suite, le taux d'abandon diminue fortement. Les volontaires sont également les principaux concernés par cette forme d'attrition.

L'attrition restant néanmoins l'une des préoccupations majeures de la Défense, celle-ci entend poursuivre le recrutement générique de candidats volontaires. Dans ce cadre, les candidats ne doivent choisir leur fonction définitive qu'au terme de leur formation militaire de base, ce qui leur laisse davantage de temps pour choisir l'orientation qu'ils souhaitent donner à leur carrière.

Au cours de la phase d'initiation militaire, une approche plus progressive est également adoptée. Une "semaine zéro" est désormais prévue. Elle vise, d'une part, à mieux préparer les candidats et, d'autre part, à améliorer leur accueil en début de formation. Par ailleurs, plusieurs projets d'accompagnement physique et mental sont menés afin d'augmenter les chances de réussite des candidats.

La Défense continue à investir dans la qualité et l'encadrement de ses formations. La capacité d'instruction est actuellement sous pression en raison du nombre élevé de nouvelles recrues qui doivent être formées. Afin de renforcer la qualité de la formation, la durée de la formation des sous-officiers a été portée à dix mois, contre six auparavant. Les instructeurs bénéficient de formations adéquates, d'un soutien pédagogique et de formations en leadership. Les centres de formation échangent également leurs bonnes pratiques.

Les *job days*, les stages pour les jeunes, l'option scolaire "Défense & Sécurité" et le programme *Reboot4You* visent, quant à eux, à donner aux futurs candidats une

geven. Defensie volgt de attritie op via dashboards en verwerkt de exitgesprekken digitaal.

Daarnaast ontwikkelt Defensie instrumenten om kandidaten beter te begeleiden. Een sportapp helpt hen zich fysiek op hun inlijving voor te bereiden. De "serious game" *Do We Match?* en het proefproject ValueFit moeten nagaan in welke mate hun professionele waarden aansluiten bij die van Defensie. Daarmee wil Defensie de retentie verhogen, de attritie verminderen en kandidaten beter oriënteren naar passende functies.

Vrijwillig militair dienstjaar

Na de informatiesessies voor het vrijwillig militair dienstjaar 2026 gaven 3257 personen aan zich te willen inschrijven. Uiteindelijk begonnen 2826 personen aan de selectieprocedure. Er waren 500 plaatsen beschikbaar: 50 bij de Marine, 75 bij de Luchtmacht en 375 bij de Landmacht.

Van de 500 geselecteerde deelnemers werden er 484 daadwerkelijk ingelijfd. In november 2026 namen nog 425 personen deel. De uitval bedroeg daarmee ongeveer 12 %. De grootste uitstroompiek is op het ogenblik van deze toelichting voorbij, zodat de attritie naar verwachting verder zal afvlakken.

In het voorjaar van 2027 begint een eerste nieuwe sessie op basis van de uitnodigingsbrieven die in 2026 werden verstuurd. Het is niet eenvoudig daarvoor voldoende kandidaten te vinden, omdat veel potentiële deelnemers ondertussen werk hebben gevonden of een studie zijn begonnen.

Voor de sessie die in september 2027 van start gaat, werden 153.000 nieuwe brieven verstuurd. Net als in 2026 zullen in alle provincies informatiesessies worden georganiseerd.

Reboot4You

Met *Reboot4You* willen Defensie en haar partners kwetsbare jongeren tussen 18 en 25 jaar begeleiden naar een duurzaam professioneel perspectief. Het programma helpt hen hun talenten te ontdekken en opnieuw aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt. Het aantal plaatsen stijgt van 120 in 2026 tot 180 in 2027.

image plus réaliste de la carrière militaire. La Défense suit son taux d'attrition à l'aide de tableaux de bord et traite numériquement les entretiens de départ.

Par ailleurs, elle développe des outils destinés à mieux accompagner les candidats. Une application sportive les aide à se préparer physiquement à leur incorporation. L'outil de profilage *Do We Match?*, présenté sous la forme d'un *serious game*, et le projet pilote ValueFit visent à déterminer dans quelle mesure les valeurs professionnelles des candidats potentiels correspondent à celles de la Défense. L'objectif poursuivi est d'augmenter le taux de rétention, de réduire le taux d'attrition et de mieux orienter les candidats vers des fonctions qui leur correspondent.

Année de service militaire volontaire

À l'issue des séances d'information consacrées au service militaire volontaire pour l'année 2026, 3257 personnes ont manifesté leur désir de s'inscrire. Au final, 2826 personnes ont entamé la procédure de sélection. La Défense a ouvert 500 places pour l'année 2026: 50 dans la Marine, 75 dans la Force aérienne et 375 dans la Force terrestre.

Sur les 500 participants sélectionnés, 484 ont été effectivement incorporés. En novembre 2026, ils étaient encore 425 à prendre part à l'année de service militaire volontaire. Le taux d'abandon s'élevait donc à environ 12 %. Le pic d'abandon étant passé à l'heure de cet exposé, le taux d'attrition devrait vraisemblablement continuer à se stabiliser.

Au printemps 2027, une première nouvelle session débutera sur la base des lettres d'invitation envoyées en 2026. Il n'est pas évident de trouver suffisamment de candidats pour cette session, car de nombreux participants potentiels ont entre-temps trouvé du travail ou entamé des études.

Pour la session qui débutera en septembre 2027, 153.000 nouvelles lettres ont été envoyées. Comme en 2026, des séances d'information seront organisées dans toutes les provinces.

Programme Reboot4You

Au travers du programme *Reboot4You*, la Défense et ses partenaires souhaitent aider les jeunes vulnérables entre 18 et 25 ans à trouver leur voie vers un avenir professionnel durable. Ce programme leur permet de découvrir leurs talents et de réintégrer le marché du travail. Le nombre de places proposées passera de 120 en 2026 à 180 en 2027.

Ongeveer een derde van de deelnemers solliciteert nadien bij Defensie, hetzij voor een Rosetta-betrekking, hetzij voor een militaire functie als vrijwilliger.

Studierichting Defensie en Veiligheid

De studierichting Defensie en Veiligheid wordt momenteel aangeboden in 37 scholen: 20 in de Franse Gemeenschap, 16 in de Vlaamse Gemeenschap en één in de Duitstalige Gemeenschap. De mogelijke toevoeging van twee Vlaamse scholen wordt onderzocht.

Iedere deelnemende school beschikt over een militaire referentiepersoon die als contactpersoon tussen Defensie en de school optreedt. De opleiding moet enerzijds de kansen van sollicitanten op inlijving vergroten en anderzijds de vroegtijdige attritie terugdringen.

Ongeveer 7 % van de ingelijfde kandidaat-militairen komt uit de studierichting Defensie en Veiligheid, terwijl leerlingen uit die richting slechts 4,3 % van de sollicitanten vertegenwoordigen. Hun vroegtijdige attritie ligt bovendien ongeveer de helft lager dan bij andere kandidaten.

Tussen de deelnemende scholen en actieve eenheden van Defensie werd een peterschap opgezet. Daarnaast geven ongeveer 200 reservemilitairen les in deze studierichting, onder wie veel voormalige militairen van het actief kader. Defensie wil de leerlingen ook laten kennismaken met concrete militaire activiteiten.

Ook in Namen zal een dergelijk project worden opgestart. Dat is gepland voor het schooljaar 2027-2028.

De minister benadrukt aanvullend dat de loopbaanattritie ondanks de pensioenhervorming laag blijft en zelfs is gedaald. De retentiegraad bedraagt 96,08 %. Ook de uitval tijdens de opleiding nam sterk af: bij de Franstalige kandidaten van 40 % in 2022 tot 14,2 % in 2026 en bij de Nederlandstalige kandidaten van 35,6 % tot 14,9 %.

De uitval van ongeveer 12 % tijdens het vrijwillig militair dienstjaar moet in perspectief worden geplaatst tegenover de volgens hem veel grotere uitval en heroriëntering bij achttienjarigen in het hoger onderwijs. Hij vindt dan ook dat de deelnemers aan het vrijwillig militair dienstjaar goede resultaten behalen.

Ten slotte verduidelijkt hij dat de voorlopige cijfers voor 2026 nog geen volledig beeld geven: met de maximaal

Environ un tiers des participants postulent ensuite auprès de la Défense, soit dans le cadre d'un contrat Rosetta, soit dans le cadre d'une fonction militaire en qualité de volontaire.

Filière Défense et Sécurité

La filière Défense et Sécurité est actuellement proposée dans 37 écoles, à savoir 20 en Communauté française, 16 en Communauté flamande et une en Communauté germanophone. L'ajout de deux écoles flamandes est à l'examen.

Chaque école participante dispose d'un référent militaire qui fait office de personne de contact entre la Défense et l'établissement scolaire. La formation vise, d'une part, à accroître les chances des candidats d'être incorporés et, d'autre part, à réduire l'attrition précoce.

Environ 7 % des candidats militaires incorporés sont issus de la filière Défense et Sécurité, alors que les élèves de cette filière ne représentent que 4,3 % des candidats. Leur taux d'attrition précoce est en outre environ moitié moindre que celui des autres candidats.

Un programme de parrainage a été mis en place entre les écoles participantes et les unités actives de la Défense. Environ 200 militaires de réserve enseignent en outre dans cette filière, parmi lesquels de nombreux anciens militaires du cadre actif. La Défense souhaite aussi faire découvrir aux élèves des activités militaires concrètes.

Un projet similaire sera également mis sur pied à Namur. Son lancement est programmé pour l'année scolaire 2027-2028.

Le ministre souligne en outre que, malgré la réforme des pensions, le taux d'attrition reste faible et a même diminué. Le taux de rétention s'élève à 96,08 %. Le taux d'abandon en formation a également fortement diminué. Il est passé de 40 % en 2022 à 14,2 % en 2026 chez les candidats francophones, et de 35,6 % à 14,9 % chez les candidats néerlandophones.

Le taux d'abandon au cours de l'année de service militaire volontaire, qui est d'environ 12 %, doit être relativisé au regard du taux d'abandon et de réorientation enregistré dans l'enseignement supérieur chez les jeunes de 18 ans, qui est, selon le ministre, considérablement plus élevé. Il estime dès lors que les résultats sont positifs en ce qui concerne les participants à l'année de service militaire volontaire.

Le ministre précise enfin que les chiffres provisoires pour 2026 ne donnent pas encore une image complète

313 resterende inlijvingen kan het totale aantal inlijvingen in het actief kader stijgen van 2795 tot 3108.

II. — **ALGEMENE BESPREKING**

A. **Vragen van de leden**

De heer Peter Buysrogge (N-VA) dankt de minister voor zijn uitgebreide en transparante toelichting en hekelt de ironie van de vraag van de PS-fractie om meer transparantie middels het – intussen verworpen – voorstel van resolutie (DOC 56 1269/001) betreffende het transparanter maken van het personeelsbestand en van de rekruteringen binnen Defensie, daar waar die transparantie onder de vorige minister van Defensie veel geringer was.

Defensie bevindt zich op een scharniermoment, waarbij niet alleen volop wordt geïnvesteerd in materieel maar ook in personeel. Uit de voorgelegde cijfers blijkt duidelijk dat de interesse voor een loopbaan bij Defensie enorm toeneemt, zeker ook bij Vlamingen. De gemiddelde leeftijd daalt wat belangrijk is voor een inzetbaar leger. Ondanks de verhoogde pensioenleeftijd, verjongt Defensie. Ook de hoge interesse bij de vrouwen is positief en dit garandeert de heterogeniteit van de organisatie.

Tevens wordt, eindelijk, een omslag gerealiseerd waarbij het aandeel Nederlandstaligen stijgt.

Kan de minister nog wat meer cijfermatige toelichting geven over de steun aan de politie? En welke personeelsbelasting vertegenwoordigt de opleiding Veiligheid en Defensie voor Defensie?

Mevrouw Annick Ponthier (VB) bedankt de minister voor de uitgebreide toelichting en benadrukt het cruciale belang van het personeel. Voor een goede voorbereiding op de bespreking zou het ideaal zijn, mochten de cijfergegevens vooraf aan de commissie worden bezorgd.

Het hogere personeelsplafond evenals het vrijwillig militair dienstjaar bieden ruimte voor groei en voor een grotere inzet van reservisten. Toch is de huidige netto personeelsgroei nog onvoldoende om alle ambities te verwezenlijken; hoe zal Defensie de vooropgestelde personeelssterkte tegen 2034 halen, in het bijzonder voor reservisten en burgerpersoneel?

de la situation: le nombre total d'incorporations dans le cadre actif pourrait encore augmenter de 313 au maximum, passant ainsi de 2795 à 3108.

II. — **DISCUSSION GÉNÉRALE**

A. **Questions des membres**

M. Peter Buysrogge (N-VA) remercie le ministre pour ses explications détaillées et transparentes. Il juge ironique que le groupe PS réclame une transparence renforcée par le biais de la proposition de résolution visant à rendre plus transparents les effectifs et recrutements au sein de la Défense (DOC 56 1269/001), qui a été rejetée dans l'intervalle, alors que cette transparence était bien moindre au cours du mandat de la précédente ministre de la Défense.

La Défense connaît un moment charnière, marqué par des investissements massifs non seulement en matériel, mais également en personnel. Les chiffres présentés révèlent sans ambiguïté que l'intérêt pour une carrière au sein de la Défense augmente considérablement – certainement parmi la population flamande. L'âge moyen diminue, ce qui est essentiel si l'on veut pouvoir disposer d'une armée mobilisable. Malgré le relèvement de l'âge de la retraite, la Défense rajeunit. Le vif intérêt manifesté par les femmes est également positif et garantit la diversité au sein de l'organisation.

Par ailleurs, on observe enfin un tournant en ce qui concerne la proportion de néerlandophones, qui est actuellement en augmentation.

Le ministre pourrait-il fournir davantage de précisions chiffrées concernant le soutien apporté à la police? Et quelle charge en termes de personnel représente la formation Sécurité et Défense pour la Défense?

Mme Annick Ponthier (VB) remercie le ministre pour son exposé détaillé et souligne l'importance vitale du personnel. Pour que la commission puisse se préparer correctement à une discussion de cette nature, l'idéal serait de lui transmettre préalablement les chiffres.

Le relèvement du plafond appliqué aux effectifs et l'année de service militaire volontaire offrent des possibilités en matière de croissance et de renforcement du recours aux réservistes. Cependant, la croissance nette actuelle des effectifs demeure encore insuffisante pour concrétiser toutes les ambitions. Comment la Défense atteindra-t-elle ses objectifs en matière de renforcement de ses effectifs d'ici 2034, notamment en ce qui concerne les réservistes et le personnel civil?

De taalverhoudingen binnen Defensie evolueren positief; wat is de huidige precieze verhouding tussen Nederlandstaligen en Franstaligen, is er daadwerkelijk sprake van een 50/50-verhouding zoals beweerd? Er is weliswaar geen formeel taalkader maar welke initiatieven neemt de minister om verder te evolueren naar de noodzakelijke 60/40-verhouding? Wat is de taalverhouding in de hogere graden?

Op welke prognoses stoelt de stelling dat de pensioenhervorming weinig invloed zou hebben op de rekrutering, waarom zit dat niet in het wetsontwerp vervat? Werd er een impactanalyse uitgevoerd naar de gevolgen van de pensioenhervorming voor de loopbaanattritie?

Welke concrete maatregelen verklaren de forse daling van de vormingsattritie? Is de daling hoofdzakelijk het gevolg van betere communicatie en een realistischer voorstelling van het militaire beroep in de vacatures en tijdens de wervingsprocedure, of werden er nog andere maatregelen getroffen?

Kan de minister, betreffende het vrijwillig militair dienstjaar, de vertrekcijfers wat meer duiden, indien mogelijk met een uitsplitsing van de concrete vertrekredenen. Wat is overigens het lot van geslaagde kandidaten die wegens het beperkte aantal plaatsen niet tot het dienstjaar konden toetreden? Zullen die zoals aangekondigd opnieuw worden gecontacteerd en hoeveel onder hen kregen een concreet alternatief aanbod?

Welzijn op het werk blijft een heel belangrijk aandachtspunt, er zijn nog steeds wantoestanden zoals destijds in Amay. Uit contacten met militairen blijkt dat er op het terrein weinig of niets gewijzigd is en dat de omertacultuur binnen Defensie blijft heersen. Welke concrete maatregelen neemt de minister om het welzijn op de werkvloer te verbeteren?

De opleiding Defensie en Veiligheid wordt momenteel in zestien Vlaamse scholen aangeboden met binnenkort mogelijk twee bijkomende scholen. Wat is het uiteindelijke streefdoel en welke initiatieven worden eventueel genomen om het aantal Vlaamse scholen te verhogen?

Mevrouw Charlotte Deborsu (MR) richt haar tussenkomst op een aantal personeelsuitdagingen bij Defensie. Ze verheugt zich erover dat het aandeel van vrouwen binnen Defensie de afgelopen jaren toeneemt; geldt dat ook voor de hogere functies en hoe verhoudt België zich op dit vlak tot andere Europese legers? Welke maatregelen worden voorts genomen om seksistisch gedrag

La répartition linguistique au sein de la Défense évolue positivement. Quelle est aujourd'hui la répartition exacte entre francophones et néerlandophones? Ce ratio est-il réellement de 50/50, comme on le prétend? Il est exact qu'il n'existe pas de cadre linguistique formel à cet égard. Néanmoins, quelles initiatives le ministre prendra-t-il pour parvenir au *ratio* 60/40 nécessaire? Quelle est la répartition linguistique dans les grades supérieurs?

Sur quelles prévisions s'appuie-t-on pour affirmer que la réforme des pensions aurait peu d'incidence sur le recrutement? Pourquoi cela ne figure-t-il pas dans le projet de loi à l'examen? Une analyse d'impact a-t-elle été réalisée à propos des conséquences de la réforme des pensions sur l'attrition en cours de carrière?

Quelles mesures concrètes expliquent la forte diminution de l'attrition en cours de formation? Cette diminution découle-t-elle principalement d'une meilleure communication et d'une présentation plus réaliste du métier de militaire dans les offres d'emploi et au cours de la procédure de recrutement? Ou bien d'autres mesures ont-elles aussi été prises?

S'agissant de l'année de service militaire volontaire, le ministre pourrait-il détailler les chiffres liés aux départs, en les ventilant, si possible, par motif concret du départ? Par ailleurs, que deviennent les candidats ayant réussi les épreuves de sélection mais n'ayant pas pu entamer cette année de service en raison du nombre limité de places? Seront-ils contactés comme annoncé? Combien d'entre eux ont reçu une offre alternative concrète?

Le bien-être au travail demeure un point d'attention majeur. Des dysfonctionnements persistent, comme ceux constatés à l'époque à Amay. Il ressort d'échanges avec des militaires que rien ou presque n'a changé sur le terrain et que la culture de l'omerta règne toujours au sein de la Défense. Quelles sont les mesures concrètes prises par le ministre pour améliorer le bien-être des militaires sur leur lieu de travail?

La formation Défense et Sécurité est aujourd'hui proposée dans seize écoles flamandes, mais prochainement peut-être aussi dans deux écoles supplémentaires. Quel est l'objectif final à cet égard? Quelles initiatives sont éventuellement prises pour augmenter le nombre d'écoles flamandes proposant cette formation?

Mme Charlotte Deborsu (MR) entend axer son intervention sur plusieurs défis que la Défense doit relever en matière de personnel. La membre se réjouit que la proportion de femmes au sein de la Défense augmente ces dernières années. Cette tendance s'observe-t-elle aussi dans les fonctions supérieures? Dans ce domaine, où la Belgique se situe-t-elle par rapport aux autres

en intimidatie te voorkomen en zijn er cijfers beschikbaar over meldingen en de opvolging ervan?

Is het reeds vermelde tekort aan middelen en instructeurs voor de opleiding Defensie en Veiligheid inmiddels verholpen en is Defensie van plan om het aantal scholen dat deze opleiding aanbiedt verder uit te breiden, boven op de twee aangekondigde bijkomende scholen? Klopt het inderdaad dat ongeveer 30 % van de leerlingen uit deze opleiding vervolgens ook voor Defensie kiest en wat dan met de overige 70 %?

Zelfde vraag voor het vrijwillig militair dienstjaar, waar de cijfers positief evolueren; wat gebeurt er met jongeren die uiteindelijk niet worden geselecteerd, houdt Defensie contact met hen of worden hen andere mogelijkheden aangeboden, bijvoorbeeld bij de reserve of in burgerfuncties? Het zou immers jammer zijn om gemotiveerde jongeren te verliezen die uitdrukkelijk belangstelling hebben getoond voor een engagement bij Defensie.

Welke gewenste burgerprofielen vindt Defensie het moeilijkst en worden er specifieke maatregelen overwogen om die profielen aan te trekken?

In 2027 zou Defensie tot 4500 reservisten gelijktijdig kunnen mobiliseren; hoe wordt gegarandeerd dat reservisten die gedurende verschillende maanden niet zijn opgeroepen, hun vereiste competenties behouden? Beschikt Defensie over een evaluatie van hun operationele paraatheid?

De versterking van het personeelsbestand mag niet uitmonden in een loutere wedloop om hogere cijfers: ook de kwaliteit en betrouwbaarheid van de kandidaten blijven essentieel. Kan de minister bevestigen dat, ondanks het sterk stijgende aantal kandidaten voor Defensie, de kwaliteit van de rekrutering daar niet onder lijdt en dat de selectie- en screeningprocedures even streng blijven, of zelfs worden aangescherpt gelet op de huidige opkomst van extreemrechts?

Hoeveel militairen zouden, ingevolge de pensioenhervorming, volgend jaar niet met pensioen gaan? Hoeveel zullen daadwerkelijk operationele functies kunnen blijven uitoefenen en welk deel zal eerder in ondersteunende functies worden ingezet?

Mevrouw Deborsu besluit dat de verhoging van het legercontingent weliswaar positief is, maar dat de echte uitdaging erin bestaat militairen niet alleen te rekruteren, maar tevens op te leiden en duurzaam binnen Defensie

armées européennes? Quelles sont les mesures prises pour prévenir les comportements sexistes et le harcèlement? Des chiffres sont-ils disponibles concernant les signalement et les suivis en la matière?

A-t-on remédié au manque de moyens et d'instructeurs déjà évoqué dans le cadre de la formation Défense et Sécurité? La Défense a-t-elle l'intention d'augmenter le nombre d'écoles qui proposent cette formation, en plus des deux écoles supplémentaires déjà annoncées? Est-il exact qu'environ 30 % des élèves issus de cette formation poursuivent ensuite leur parcours au sein de la Défense? *Quid* des 70 % restants?

La membre pose la même question à propos de l'année de service militaire volontaire, pour laquelle les chiffres évoluent positivement. *Quid* des jeunes qui ne sont finalement pas retenus? La Défense garde-t-elle un contact avec eux? Ou bien d'autres possibilités leur sont-elles proposées, par exemple dans la réserve ou dans les fonctions civiles? Il serait en effet dommage de perdre des jeunes motivés qui ont expressément manifesté l'intérêt de s'engager au sein de la Défense.

Quels profils civils la Défense éprouve-t-elle le plus de difficultés à trouver? Des mesures spécifiques sont-elles envisagées pour attirer ces profils?

En 2027, la Défense pourrait mobiliser simultanément jusqu'à 4500 réservistes. Comment s'assurer que les réservistes qui n'ont pas été rappelés depuis des mois conservent les compétences nécessaires? La Défense dispose-t-elle d'un outil pour évaluer leur niveau de préparation opérationnelle?

Le renforcement des effectifs ne doit pas devenir une simple course aux chiffres: la qualité et la fiabilité des candidats demeurent également essentielles. Le ministre peut-il confirmer que la qualité du recrutement ne pâtit pas de la forte augmentation du nombre de candidats à la Défense, et que les procédures de sélection et de screening restent tout aussi rigoureuses, voire qu'elles sont renforcées compte tenu de la montée en puissance actuelle de l'extrême droite?

Combien de militaires ne pourront pas partir à la retraite l'année prochaine en raison de la réforme des pensions? Combien de militaires pourront effectivement continuer à exercer des fonctions opérationnelles? Et quelle sera la proportion de militaires qui seront plutôt affectés à des fonctions d'appui?

Mme Deborsu conclut en saluant le renforcement du contingent de l'armée, mais fait observer que le véritable défi consiste non seulement à recruter des militaires, mais aussi à les former et à les conserver durablement au sein

te houden. Niet alleen de vooropgestelde cijfers zijn belangrijk, maar vooral de personeelsleden waarover Defensie daadwerkelijk op het terrein kan beschikken en die volledig gemotiveerd en operationeel zijn.

Mevrouw Lydia Mutyebele Ngoi (PS) vindt dat de militaire begroting en programmering blijk geven van grote ambities. Er worden aanzienlijke middelen uitgetrokken voor Defensie, terwijl andere federale departementen met ernstige begrotingsproblemen kampen. De heropbouw van een leger gebeurt echter niet alleen met investeringen in materieel en verbintenissen jegens de NAVO, maar vooral dankzij het personeel.

De minister kondigt aan dat het contingent wordt verhoogd van 30.300 militairen in 2026 naar 33.900 in 2027; volgens de memorie van toelichting is die stijging echter deels te verklaren door de pensioenhervorming, die de loopbanen verlengt en inhoudt dat in 2027 geen enkele militair wegens het bereiken van de leeftijdsgrens met pensioen zal gaan. De toename van het personeelsbestand is dus niet uitsluitend het gevolg van nieuwe rekruteringen, maar ook van het feit dat militairen die al in dienst zijn, langer in actieve dienst blijven. Een en ander houdt ook een budgettair aspect in; volgens persartikels zou de regering van plan zijn een bedrag van 961 miljoen euro op te nemen in de door de NAVO geregistreerde defensie-uitgaven, waaronder met name de pensioenen van gepensioneerde militairen. Welk deel van die 961 miljoen komt overeen met de militaire pensioenen, welke garanties zijn er dat zij zullen worden meegeteld in de NAVO-norm en hoe zal de regering het verschil financieren als die herindeling niet wordt aanvaard? Het is duidelijk dat het defensiebeleid niet los kan worden gezien van de budgettaire en maatschappelijke gevolgen ervan, nu de militairen langer moeten doorwerken en hun pensioenvooruitzichten veranderen.

Hoeveel van de aangekondigde 3600 extra militairen zijn in die context daadwerkelijk nieuwe indienstnemingen en hoeveel zijn het gevolg van uitgestelde pensioneringen? Kan de minister die gegevens uitsplitsen naar geslacht en taalrol, alsook de bijkomende kosten voor de overheidsfinanciën ramen als gevolg van het langer in actieve dienst houden van militairen?

Wat de parlementaire transparantie betreft, herinnert mevrouw Mutyebele Ngoi eraan dat zij samen met de heer Philippe Courard een voorstel van resolutie (DOC 56 1269/001) heeft ingediend om het Parlement beter te informeren over het personeelsbestand, de rekruteringen, de afvloeiingen en de attritie binnen Defensie. De meerderheid, met name de N-VA, heeft dat voorstel echter verworpen, met als argument dat het om gevoelige

de la Défense. Ce ne sont pas seulement les chiffres avancés qui importent. Ce sont surtout les membres du personnel pleinement motivés et opérationnels dont la Défense peut réellement disposer sur le terrain.

Mme Lydia Mutyebele Ngoi (PS) estime que le budget et la programmation militaire affichent de grandes ambitions et mobilisent des moyens considérables en faveur de la Défense, alors que d'autres départements fédéraux connaissent selon elle de graves difficultés budgétaires. Une armée ne se reconstruit cependant pas uniquement par des investissements en matériel et des engagements envers l'OTAN, mais avant tout grâce aux femmes et aux hommes qui la composent.

Le ministre annonce que le contingent passe de 30.300 militaires en 2026 à 33.900 en 2027; toutefois, selon l'exposé des motifs, cette hausse s'explique en partie par la réforme des pensions, qui prolonge les carrières et implique qu'aucun militaire ne partira à la pension pour limite d'âge en 2027. La progression des effectifs ne résulte donc pas exclusivement de nouveaux recrutements, mais également du maintien plus longtemps en activité de militaires déjà en service. Cela implique également une dimension budgétaire; selon des articles de presse, le gouvernement chercherait à intégrer un montant de 961 millions d'euros dans les dépenses de Défense comptabilisées par l'OTAN, parmi lesquelles figureraient notamment les pensions des militaires retraités. Quelle part de ces 961 millions correspond aux pensions militaires, quelles garanties existent quant à leur prise en compte dans la norme OTAN et comment le gouvernement financera la différence si ce reclassement n'est pas accepté? Il est clair que la politique de Défense ne peut être dissociée de ses conséquences budgétaires et sociales, alors que les militaires sont appelés à travailler plus longtemps et que leurs perspectives de pension sont modifiées.

Dans ce contexte, quelle part des 3600 militaires supplémentaires annoncés correspond à de véritables nouveaux recrutements et quelle part résulte du report des départs à la pension? Le ministre peut-il fournir une ventilation de ces données selon le genre et le rôle linguistique ainsi qu'une estimation du coût supplémentaire pour les finances publiques du maintien plus long des militaires en activité?

Quant à la transparence parlementaire, Mme Mutyebele Ngoi rappelle avoir déposé avec M. Philippe Courard une proposition de résolution (DOC 56 1269/001) destinée à améliorer l'information du Parlement sur les effectifs, les recrutements, les départs et l'attrition au sein de la Défense, que la majorité, notamment la N-VA, a néanmoins rejeté en invoquant entre autres la sensibilité des données et la charge administrative. Comment le ministre

gegevens gaat en dat er administratieve rompslomp mee gepaard zou gaan. Hoe rechtvaardigt de minister dat standpunt, terwijl hij zelf om meer transparantie vroeg toen hij nog parlementslid was?

Het sociaal klimaat binnen Defensie blijft zorgwekkend; het sociaal plan kreeg slechts de steun van een van de vier vakbondsorganisaties en er blijft bezorgdheid bestaan over de pensioenen, de loopbaaneinderegeling, de compensaties en de arbeidsomstandigheden.

Mevrouw Mutyebele Ngoi stelt voorts een aantal gerichte vragen.

— Hoeveel van de aangekondigde 3600 extra militairen zijn daadwerkelijk nieuwe indienstnemingen en hoeveel vloeien voort uit uitstel van pensioneringen? Wat is de verdeling op basis van geslacht en taalrol?

— Welke extra kosten brengt het langer in dienst houden van militairen met zich voor de overheidsfinanciën? Volgens ramingen van de generale staf zou het op termijn om meerdere miljarden gaan.

— Welk deel van de in de pers genoemde 961 miljoen betreft militaire pensioenen en welke garantie bestaat er dat die uitgaven kunnen worden meegeteld voor de NAVO-norm? Als die herindeling niet wordt aanvaard, hoe is de regering dan van plan het verschil te financieren?

— Zullen de beloofde sociale maatregelen, bedoeld om de verlenging van de loopbaan draaglijker te maken, daadwerkelijk op 1 januari 2027 ingaan, zoals beloofd?

— Werden er, gelet op de ambities van de minister qua rekruteringen en vrijwillige dienstplicht, extra middelen uitgetrokken?

— Hoeveel plaatsen zijn er, gelet op de krappe arbeidsmarkt, in 2027 beschikbaar in het programma *Reboot4You*?

Mevrouw Mutyebele Ngoi kondigt aan dat haar fractie het wetsontwerp zal steunen, rekening houdend met onder meer de grondwettelijke doelstelling ervan en het oogmerk van parlementaire controle, maar benadrukt tegelijk dat die steun geen vrijgeleide is. Het personeelsbestand mag niet worden gereduceerd tot louter een begrotingscijfer: achter de rekruteringsdoelstellingen en investeringen gaan mensen schuil die zich inzetten voor het land, met rechten, loopbanen en gezinnen waarmee ten volle rekening moet worden gehouden.

justifie-t-il cette position alors qu'il réclamait lui-même davantage de transparence lorsqu'il était député?

Le climat social au sein de la Défense reste préoccupant; le plan social n'a obtenu le soutien que d'une seule des quatre organisations syndicales représentatives et les pensions, les fins de carrière, les compensations et les conditions de travail continuent à susciter des inquiétudes.

Mme Mutyebele Ngoi lance ensuite une série de questions précises.

— Sur les 3600 militaires supplémentaires annoncés, combien correspondent réellement à de nouveaux recrutements et combien au report des départs à la pension, quelle est la proportion selon le genre et le rôle linguistique?

— Quel sera le coût supplémentaire pour les finances publiques du maintien des militaires en activité plus longtemps? On parlait de plusieurs milliards à terme selon les estimations de l'état-major.

— Sur les 961 millions évoqués dans la presse, quelle part correspond aux pensions militaires et quelle garantie y-a-t-il que ces dépenses pourront être comptabilisées dans la norme OTAN? Si ce reclassement n'est pas accepté, comment le gouvernement compte-t-il financer la différence?

— Les mesures sociales promises pour faire passer la pilule de l'allongement de carrière seront-elles effectivement opérationnelles au 1er janvier 2027 comme promis?

— Au regard des ambitions du ministre en termes de recrutements d'une part et en matière de service volontaire d'autre part, des moyens supplémentaires ont-ils été prévus?

— Face à un marché de l'emploi sous tension, quel est le nombre de places disponibles dans le programme *Reboot4You* en 2027?

Mme Lydia Mutyebele Ngoi annonce que son groupe soutiendra le projet de loi, compte tenu notamment de sa vocation constitutionnelle et de contrôle parlementaire, tout en précisant que ce soutien ne constitue pas une carte blanche. Les effectifs ne peuvent être réduits à une simple donnée budgétaire: derrière les objectifs de recrutement et les investissements se trouvent des femmes et des hommes au service du pays, avec des droits, des carrières et des familles dont il convient de tenir pleinement compte.

De heer Nabil Boukili (PVDA-PTB) geeft aan dat zijn fractie voorbehoud heeft bij dit wetsontwerp. In de eerste plaats steunt de verhoging van het contingent voor een belangrijk deel op de verhoging van de pensioenleeftijd, een erg antisociale maatregel waartegen ook meerdere vakbonden zich hebben verzet.

De uitbreiding van het vrijwillig militair dienstjaar voor jongeren van 500 naar 625 plaatsen, is eveneens bedenkelijk.

Defensie wenst sterker in te zetten op reservisten, waarvan het aantal is gestegen van 700 in 2015 tot 4500 vandaag en de Strategische Visie voorziet in een verdere stijging tot 12.500 reservisten tegen 2034. Waarom verkiest Defensie het beroep op reservisten zo sterk uit te breiden in verhouding tot het actieve militaire personeel en waarom wordt voor deze personeelsstrategie gekozen? De minister verwijst naar ongeveer 1000 rekruteringsmomenten in 2026 over het hele land, wat is de evolutie van dat aantal over de afgelopen jaren?

De heer Stéphane Lasseaux (Les Engagés) dankt de minister voor zijn uitvoerige en onderbouwde toelichting.

De loopbanen bij Defensie zijn onderhevig aan allerhande ontwikkelingen: de pensioenhervorming, het nieuwe sociaal akkoord, het geopolitieke klimaat en de herfinanciering van Defensie. Het respect voor Defensie is gegroeid, zowel bij de beleidsmakers als bij de burgers. Dat heeft een positieve uitwerking op de rekruteringsvooruitzichten en op de plaats van het leger binnen de maatschappij. In dat verband dankt de heer Lasseaux tevens al wie zich inspant om de democratie te vrijwaren in tijden van toenemende dreiging.

Het wetsontwerp tot vaststelling van het legercontingent voor het jaar 2027 zet de verhoging van het maximale contingent voort, zoals vastgelegd in de militaire programmeringswet. Voorts wordt in de toelichting in het bijzonder het verband gelegd met het reservekader en de vrijwillige legerdienst.

Vervolgens stelt de heer Lasseaux een aantal vragen over de rekrutering. Heeft men het profiel van de legerkandidaten onderzocht, met name hun studieniveau of -parcours? Valt er de voorbije jaren een evolutie in de profielen te ontwaren? Wat is hun geografische herkomst, zowel naar gewest als naar provincie? Vallen er op dat vlak specifieke evoluties op te tekenen?

Defensie heeft ook nood aan specialisten en specifieke profielen. Hoe evolueert de situatie voor die knelpuntfuncties? Hoe heeft Defensie haar samenwerking met

M. Nabil Boukili (PVDA-PTB) indique que son groupe a des réserves concernant le projet de loi à l'examen. Il souligne d'abord que l'augmentation du contingent découle largement du relèvement de l'âge de la pension, qu'il présente comme une mesure très antisociale à laquelle plusieurs syndicats se sont également opposés.

L'intervenant s'interroge également sur l'augmentation du nombre de places prévues pour l'année de service militaire volontaire destinée aux jeunes, qui passera de 500 à 625 places.

La Défense souhaite miser davantage sur les réservistes, dont le nombre est passé de 700 en 2015 à 4500 aujourd'hui. En outre, la Vision stratégique prévoit une nouvelle augmentation qui portera ce nombre à 12.500 réservistes à l'horizon 2034. Pourquoi la Défense choisit-elle d'étendre à ce point le recours aux réservistes par rapport au personnel militaire actif? Pourquoi cette stratégie de gestion des effectifs a-t-elle été adoptée? Le ministre a cité le chiffre de 1000 journées de recrutement en 2026 dans tout le pays. Comment ce chiffre a-t-il évolué ces dernières années?

M. Stéphane Lasseaux (Les Engagés) remercie le ministre pour sa présentation détaillée et documentée.

Les carrières à la Défense sont influencées par plusieurs évolutions, notamment les pensions, le nouvel accord social, la situation géopolitique et le refinancement de la Défense. La Défense bénéficie aujourd'hui d'un respect accru, tant dans le monde politique que parmi les citoyens, ce qui a une incidence positive sur les perspectives de recrutement et la place du militaire dans la société. M. Lasseaux remercie à cet égard les personnes qui s'engagent pour la protection de la démocratie dans un contexte de menaces croissantes.

Le projet de loi portant le contingent pour 2027 poursuit l'augmentation des effectifs maximaux conformément à la trajectoire prévue par la loi de programmation militaire. Il relève également le lien établi avec la réserve et le service militaire volontaire.

M. Lasseaux pose ensuite plusieurs questions relatives au recrutement. A-t-on étudié le profil des candidats militaires, notamment leur niveau ou leur parcours d'études, et est-ce qu'une évolution de ces profils est observée ces dernières années? Quel est leur origine géographique, tant au niveau des régions que des provinces, et y-a-t-il des évolutions particulières à cet égard?

Quels sont les besoins de la Défense en spécialistes et profils particuliers, notamment dans les métiers en pénurie? De quelle manière la Défense a renforcé ou

de bevoegde gemeenschaps- en gewestinstanties en eventueel met de privésector uitgebreid of wil ze die uitbreiden?

Na een jaar waarin het contingent fors is toegenomen, vraagt de heer Lasseaux zich tevens af wat de bestaande of mogelijke knelpunten zijn op het vlak van onthaal en begeleiding van de kandidaten – men denke aan de motivatie van de vrijwilligers, de capaciteit en kwaliteit van de infrastructuur en de beschikbaarheid van opleiders.

Tot slot staat de heer Lasseaux stil bij de kazernering van de militairen naargelang van hun taalrol. Hoe zijn ze geografisch verdeeld? Welk aantal of percentage Franstalige en Nederlandstalige militairen is gekazerneerd in een andere taalregio?

De heer Axel Weydts (Vooruit) dankt de minister en commandant Van Leeuwen voor de uitgebreide en transparante toelichting, een positieve trendbreuk tegenover het verleden. Het personeel vormt het meest kostbare goed van Defensie en investeringen in nieuw materieel hebben pas zin wanneer voldoende goed opgeleide mensen beschikbaar zijn om dat materieel te bedienen.

De voorgelegde personeelscijfers ogen bijzonder positief; de rekrutering verloopt goed en er zijn nog steeds meer kandidaten dan beschikbare plaatsen. Dit weerlegt ook de bewering van de PVDA-PTB-fractie dat Defensie onvoldoende aantrekkelijk zou zijn voor jongeren; het vrijwillig militair dienstjaar kent een bijzonder succes, met ongeveer vijf kandidaten per beschikbare plaats. Dit initiatief zal de komende jaren ongetwijfeld nog aan aantrekkingskracht winnen, mede doordat de deelnemers hun positieve ervaringen met andere jongeren delen.

Waarom worden er voor 2027 625 plaatsen aangekondigd terwijl er aanvankelijk een uitbreiding naar 750 plaatsen, en vervolgens naar 1000, was voorzien? Onderzoekt Defensie systematisch waarom deelnemers afhaken, zodat de begeleiding eventueel kan worden verbeterd en de uitval verder kan dalen – al is een attritie van 12 % inderdaad relatief beperkt. Uiteraard betekent dit niet dat de normen voor de opleiding moeten worden verlaagd.

Kan de minister duiden waarom de rekrutering in het Brussels gewest zoveel moeizamer verloopt, ondanks de hoge werkloosheidcijfers, overweegt men daar bijkomende wervingsinspanningen? Wat is de verhouding tussen het totale aantal kandidaten en het aantal beschikbare

compte renforcer sa collaboration avec les organismes compétents dans les communautés et les régions, ainsi qu'éventuellement avec le secteur privé?

Après une année marquée par une forte augmentation des effectifs, quels problèmes ont été rencontrés ou identifiés pour l'avenir dans l'accueil et l'encadrement des candidats – notamment la motivation des volontaires, la capacité et la qualité des infrastructures ainsi que la disponibilité des formateurs?

Comment se présente le casernement des militaires en fonction de leur rôle linguistique, quelle est leur répartition géographique et combien ou quel pourcentage de militaires francophones et néerlandophones sont affectés dans une autre région linguistique?

M. Axel Weydts (Vooruit) remercie le ministre et le commandant Van Leeuwen pour leurs explications détaillées et transparentes, qui marquent un changement de cap positif par rapport au passé. Le personnel constitue le bien le plus précieux de la Défense, et les investissements dans le renouvellement du matériel n'ont de sens que lorsque l'on dispose d'un nombre suffisant de personnes bien formées pour l'utiliser.

Les chiffres avancés en ce qui concerne les effectifs semblent particulièrement positifs. Le recrutement se déroule bien et le nombre de candidats continue d'excéder le nombre de places disponibles. Cela contredit également l'allégation du groupe PVDA-PTB selon laquelle la Défense ne serait pas suffisamment attractive pour les jeunes. L'année de service militaire volontaire est un véritable succès. On enregistre environ cinq candidats par place disponible. Cette initiative gagnera sans aucun doute encore en attractivité dans les années à venir, notamment grâce aux expériences positives que les participants partageront avec d'autres jeunes.

Pourquoi le nombre de 625 places est-il finalement annoncé pour 2027, alors qu'une augmentation devant le porter à 750 places, puis à 1000 places, était initialement prévue? La Défense examine-t-elle systématiquement les raisons pour lesquelles les participants abandonnent, afin d'éventuellement améliorer l'accompagnement et de réduire encore le taux d'abandon, bien que le taux d'attrition de 12 % soit certes relativement limité? Il va sans dire que ces abandons ne justifient pas une révision à la baisse des normes de formation.

Le ministre peut-il expliquer pourquoi le recrutement est nettement plus laborieux dans la Région de Bruxelles-Capitale, en dépit du taux de chômage élevé? Envisage-t-il d'y déployer des efforts complémentaires en matière de recrutement? Quel est le rapport entre le nombre total

plaatsen bij de reguliere rekrutering, naar analogie met de cijfers voor het vrijwillig militair dienstjaar?

Het is ook een verheugende vaststelling dat het aantal Nederlandstalige aanwervingen blijft stijgen, al is het voorbarig om te spreken van een echte trendbreuk. De aangekondigde jaarlijkse rapportering aan het Parlement zal voortaan toelaten om deze evolutie nauwgezet op te volgen.

De heer Weydts toont zich het meest tevreden over de evolutie van de attritiecijfers. Vooral de daling van de opleidingsattritie is significant, een positieve ontwikkeling die ongetwijfeld verband houdt met de betere omkadering en waarvoor het personeel van de opleidingscentra alle lof toekomt. De dalende loopbaanattritie verdient wat voorbehoud, er zijn immers signalen vanop het terrein dat sommige militairen voorlopig gewoon afwachten welke concrete vorm het sociaal akkoord, dat immers nog door de regering en het Parlement moet worden goedgekeurd, zal krijgen. Indien het akkoord in zijn huidige vorm wordt aangenomen en vanaf 2027 wordt uitgevoerd, zal het wellicht geen aanleiding geven tot een sterke toename van de uitstroom tijdens de loopbaan en kan de positieve evolutie zich verderzetten.

De heer Koen Van den Heuvel (cd&v) bedankt de minister en de commandant voor hun uitgebreide toelichting en verwelkomt de grotere transparantie. Investeren in het menselijk kapitaal van Defensie is een absolute noodzaak om het materieel efficiënt en effectief te kunnen inzetten.

Defensie opereert op een relatief krappe arbeidsmarkt, met grote concurrentie voor specifieke en gespecialiseerde profielen. Gelet op de hoogtechnologische uitdagingen waarmee Defensie wordt geconfronteerd, is het noodzakelijk om aantrekkelijke militaire loopbanen uit te tekenen waarmee de juiste profielen kunnen worden aangetrokken. In de huidige context van geopolitieke onzekerheid vormt de personeelsopbouw niet alleen een kwantitatieve, maar zeker ook een kwalitatieve uitdaging teneinde de juiste competenties en profielen aan te trekken.

Er worden reeds heel wat inspanningen geleverd om de militaire loopbaan op een flexibele en aantrekkelijke manier vorm te geven. Het succes van het vrijwillig militair dienstjaar voor jongeren toont aan dat deze formule werkt en verder kan worden uitgebouwd. Aan het einde van de loopbaan biedt het VEP-systeem (vrijwillige encadreringsprestaties) flexibele mogelijkheden om militairen inzetbaar te houden.

de candidats et le nombre de places disponibles pour le recrutement ordinaire, par analogie avec les chiffres relatifs à l'année de service militaire volontaire?

Il est également réjouissant de constater que le nombre de nouvelles recrues néerlandophones continue de croître, même s'il serait prématuré de parler d'un véritable renversement de tendance. À l'avenir, le rapport annuel au Parlement qui a été annoncé permettra d'assurer un suivi étroit de cette évolution.

M. Weydts se déclare tout particulièrement satisfait de l'évolution des taux d'attrition. C'est surtout la baisse de l'attrition en cours de formation qui est significative. Cette évolution positive est certainement liée à un meilleur encadrement pour lequel le personnel des centres de formation mérite d'être vivement félicité. Il convient d'être plus réservé en ce qui concerne la baisse de l'attrition en cours de carrière. Selon des signaux provenant du terrain, certains militaires préfèrent actuellement attendre de connaître la forme concrète que prendra l'accord social, qui doit encore être approuvé par le gouvernement et le Parlement. Si cet accord est adopté sous sa forme actuelle et appliqué à partir de 2027, il ne devrait pas entraîner une forte augmentation des départs en cours de carrière et l'évolution positive observée pourra se poursuivre.

M. Koen Van den Heuvel (cd&v) remercie le ministre et le commandant pour leurs explications détaillées, et salue la plus grande transparence qu'il constate. Investir dans le capital humain de la Défense constitue une nécessité absolue pour garantir une utilisation efficace et efficiente des équipements.

La Défense opère sur un marché de l'emploi relativement restreint, où la concurrence est particulièrement forte pour le recrutement de profils spécifiques et spécialisés. Compte tenu des défis auxquels la Défense est confrontée en matière de haute technologie, il convient de proposer des carrières militaires attrayantes qui permettent d'attirer les profils adéquats. Dans le contexte actuel d'incertitude géopolitique, la constitution des effectifs constitue un défi non seulement quantitatif, mais aussi et surtout qualitatif qu'il convient de relever pour attirer les compétences et les profils recherchés.

De nombreux efforts sont déjà déployés pour que la carrière militaire soit plus modulable et plus attractive. Le succès de l'année de service militaire volontaire destinée aux jeunes montre que cette formule fonctionne et qu'elle peut être développée davantage. En fin de carrière, le système des prestations volontaires d'encadrement (PVE) offre des modalités flexibles qui permettent de maintenir les militaires en activité.

Welke plannen heeft de minister met het VEP-systeem en hoe verhoudt dit systeem zich tot de pensioenhervorming? Kan het verder worden ontwikkeld en eventueel mee worden opgenomen in de hervorming van de militaire pensioenen?

Volgend jaar zullen nauwelijks militairen met pensioen gaan; welke gevolgen heeft dit voor de loopbaan- en promotiekansen van andere militairen?

Hoe evalueert de minister ten slotte de eerste ervaringen met het vrijwillig militair dienstjaar en hoe wil hij de verdere uitbreiding ervan in de komende jaren concreet organiseren?

De heer Kjell Vander Elst (Anders.) dankt de minister voor de uitgebreide toelichting, een voorbeeld van transparantie tegenover het Parlement.

De wet op het legercontingent is op het eerste gezicht wat bevreemdend in die zin dat die een maximum quotum oplegt en geen minimum. De bespreking ervan is wel een goede gelegenheid om het hele personeelsbeleid van Defensie onder de loep te nemen.

Het personeel van Defensie moet, zoals reeds meermaals gezegd, steeds op de eerste plaats staan; nieuw kwalitatief materieel is waardeloos zonder gemotiveerd personeel.

Kunnen de cijfers betreffende het aandeel van vrouwen bij Defensie wat meer in detail worden toegelicht? Wat is hun spreiding over de machten, hoe evolueren die cijfers?

Wat is de verklaring voor de positieve trend van de sterk dalende attritie zowel bij opleiding als bij het actief kader? Werden er specifieke maatregelen genomen?

Er lopen heel wat initiatieven om jongeren dichter bij Defensie te brengen; over wellicht het belangrijkste ervan, de opleiding Defensie en Veiligheid, werd weinig gezegd. Deze opleiding laat jongeren op de schoolbanken kennis maken met Defensie en met veiligheidsberoepen en toont hen dat de veiligheidssector een carrièrepad kan zijn.

Dat slechts 16 scholen in Vlaanderen de opleiding aanbieden is jammer en veel te weinig – zeker aangezien er in Wallonië 20 beschikbare modules zijn. De heer Vander Elst verwijst naar zijn voorstel van resolutie (DOC 56 1322) inzake de versterking en de uitbreiding van de opleiding Defensie en Veiligheid in het kader van de algemene maatschappelijke weerbaarheid. Het

Quels sont les projets du ministre en ce qui concerne le système des PVE et comment celui-ci s'articule-t-il avec la réforme des pensions? Peut-il être développé davantage et éventuellement intégré à la réforme des pensions des militaires?

L'année prochaine, très peu de militaires partiront à la retraite. Quelles seront les conséquences de cette situation sur les perspectives de carrière et de promotion des autres militaires?

Enfin, comment le ministre évalue-t-il les premières expériences acquises en matière de service militaire volontaire et comment compte-t-il concrètement organiser son extension dans les années à venir?

M. Kjell Vander Elst (Anders.) remercie le ministre pour ses explications détaillées, qui témoignent d'une transparence exemplaire vis-à-vis du Parlement.

Au premier abord, le projet de loi fixant le contingent de l'armée peut paraître un peu surprenant, dès lors qu'il prévoit un quota maximal mais aucun seuil minimal. Son examen permet toutefois de passer au crible l'ensemble de la politique du personnel de la Défense.

Comme cela a déjà été indiqué à plusieurs reprises, le personnel de la Défense doit demeurer la priorité absolue. Les nouveaux équipements de qualité sont inutiles sans un personnel motivé.

Les chiffres relatifs à la proportion de femmes au sein de la Défense pourraient-ils être détaillés davantage? Quelle est leur répartition entre les différentes composantes et comment ces chiffres ont-ils évolué?

Comment expliquer la tendance positive de la forte diminution de l'attrition au cours de la formation et dans le cadre actif? Des mesures spécifiques ont-elles été prises à cet égard?

De nombreuses initiatives visent à rapprocher les jeunes de la Défense, mais l'une des plus importantes d'entre elles, la formation Défense et Sécurité, a été peu évoquée. Cette formation permet aux jeunes de découvrir la Défense et les métiers de la sécurité pendant leur cursus scolaire, tout en leur montrant que le secteur de la sécurité peut offrir des perspectives de carrière.

Le fait que seules seize écoles proposent cette formation en Flandre est regrettable et largement insuffisant, d'autant plus que vingt modules sont disponibles en Wallonie. M. Vander Elst renvoie à sa proposition de résolution (DOC 56 1322) visant à renforcer et à élargir la formation aux métiers de la défense, de la prévention et de la sécurité dans le cadre de la résilience générale

zou een zeer sterk signaal zijn mocht de commissie dit voorstel steunen en zo de doelstelling kracht bij te zetten om die opleiding Defensie en Veiligheid uit te breiden in Vlaanderen.

De minister maakte reeds gewag van de oprichting van twee bijkomende opleidingen in Vlaanderen, in welke regio's zouden die komen? In Vlaams-Brabant is er grote nood aan een bijkomende school die de opleiding aanbiedt, momenteel is er immers slechts één school in Vilvoorde.

B. **Antwoorden van de minister**

De minister kondigt aan dat Defensie voortaan meer transparantie zal bieden over haar personeelsbeleid. Een uitgebreid jaarverslag zal bijkomende gedetailleerde gegevens bevatten, onder meer over de rekrutering per provincie. Om redenen van operationele veiligheid zal niet worden meegedeeld hoeveel personeelsleden aan elke eenheid worden toegewezen.

De studierichting Defensie en Veiligheid moet verder worden uitgebreid, in het bijzonder aan Nederlandstalige zijde. Die uitbreiding wordt echter beperkt door het beschikbare aantal opleiders. Momenteel geven ongeveer 200 reservemilitairen vrijwillig les in deze richting. Daarnaast zijn ook personeelsleden van de politie en de brandweer nodig. De minister overlegt hierover met de Vlaamse minister van Onderwijs. Onder meer in Tienen, Genk, Oost-Vlaanderen en Halle bestaat belangstelling voor bijkomende opleidingen, maar Defensie beschikt voorlopig niet over voldoende personeel om op alle vragen in te gaan.

Voor het vrijwillig militair dienstjaar 2027 werden 152.900 uitnodigingsbrieven verstuurd: 93.000 in het Nederlands, 59.000 in het Frans en 900 in het Duits. De brieven werden pas twee weken vóór de vergadering verzonden. De geadresseerden moeten zich eerst voor een informatiesessie inschrijven en kunnen zich vervolgens voor de selectieproeven aanmelden. Het is daarom nog te vroeg om de respons te beoordelen.

In het kader van *Operation Urban Shield* worden in Brussel op elk ogenblik 200 militairen op straat ingezet. Daarnaast rusten 200 militairen uit en bereiden 200 anderen zich op hun inzet voor. De volledige rotatie vergt bijgevolg 600 militairen. Zij ondersteunen de politie bij intensieve acties die concrete resultaten opleveren. De samenwerking met Binnenlandse Zaken verloopt goed. Hoewel nog geen definitief akkoord werd bereikt over

de la société. La commission enverrait un signal particulièrement fort si elle soutenait cette proposition et contribuait ainsi à renforcer l'extension souhaitée de cette formation en Flandre.

Le ministre a déjà évoqué l'ouverture de cette filière dans deux écoles supplémentaires en Flandre. Où seraient-elles situées? Le Brabant flamand a grandement besoin d'une école supplémentaire proposant cette formation. En effet, il n'y a qu'une seule école de ce type dans cette province, à savoir à Vilvorde.

B. **Réponses du ministre**

Le ministre annonce que la Défense fera désormais preuve d'une plus grande transparence concernant sa politique du personnel. Un rapport annuel détaillé contiendra des informations complémentaires précises, notamment sur le recrutement par province. Pour des raisons de sécurité opérationnelle, le nombre de membres du personnel affectés à chaque unité ne sera pas communiqué.

La filière d'études Défense et Sécurité doit encore être étendue, en particulier dans la partie néerlandophone du pays. Cette extension est toutefois limitée par le nombre de formateurs disponibles. Actuellement, environ 200 militaires de réserve enseignent volontairement dans cette filière. Par ailleurs, il faut également disposer de membres du personnel de la police et des services d'incendie. Le ministre mène actuellement une concertation à ce sujet avec la ministre flamande de l'Enseignement. L'ouverture de nouvelles filières suscite notamment de l'intérêt à Tirlemont, à Genk, en Flandre orientale et à Hal, mais la Défense ne dispose pas encore de suffisamment de personnel pour répondre à toutes les demandes.

En ce qui concerne l'année de service militaire volontaire en 2027, 152.900 lettres d'invitation ont été envoyées: 93.000 en néerlandais, 59.000 en français et 900 en allemand. Ces lettres ont seulement été envoyées deux semaines avant la réunion. Les destinataires doivent d'abord s'inscrire à une séance d'information, avant de pouvoir se présenter aux épreuves de sélection. Il est donc encore trop tôt pour évaluer le taux de réponse.

Dans le cadre de l'opération *Urban Shield*, 200 militaires sont déployés à tout moment dans les rues de Bruxelles. En outre, 200 militaires sont au repos et 200 autres se préparent à leur déploiement. La rotation complète nécessite donc 600 militaires. Leur mission consiste à aider la police lors d'opérations intensives qui donnent des résultats concrets. La collaboration avec l'Intérieur est bonne. Bien qu'un accord définitif n'ait

de verdere uitwerking, zijn de standpunten sterk naar elkaar toegegroeid.

Daarnaast werkt Defensie aan een ambitieus opleidingsprogramma inzake *crowd control*. Dat moet militairen in staat stellen bij ernstige ongeregeldheden efficiënt op te treden, met voldoende aandacht voor hun eigen veiligheid. De minister stelt voor dit programma later afzonderlijk in de commissie toe te lichten.

De toename van het aantal Nederlandstalige kandidaten is volgens hem mede het resultaat van de grotere zichtbaarheid en de intensievere Nederlandstalige communicatie van Defensie. Daarnaast werd sterker ingezet op rekrutering in Vlaanderen, onder meer via tijdelijke informatiepunten zoals de pop-up in Leuven. Die inspanningen moeten de eerdere sterke onevenwichten in de taalverhouding helpen corrigeren.

De minister erkent vervolgens dat in Brussel de rekrutering nog steeds achterophinkt. Hij heeft die kwestie besproken met de Brusselse minister-president. De idee dat Franstalige kandidaten geen enkele vanuit Brussel bereikbare kazerne zouden kunnen vinden, berust evenwel op een foute perceptie. In de buurt van de hoofdstad zijn verschillende tweetalige eenheden gevestigd, onder meer in Peutie, Heverlee, Bevekom en Melsbroek. Defensie heeft bovendien vestigingen in Neder-Over-Heembeek en Evere. Franstalige kandidaten kunnen in de tweetalige eenheden aan de slag zonder perfecte kennis van het Nederlands.

De hoge jeugdwerkloosheid in Brussel vereist een gezamenlijke inspanning van Defensie, de Brusselse regering, de burgemeesters en de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten. Defensie kan jongeren een opleiding en een stabiele baan bieden. Er moet dus beter worden geïnformeerd over de loopbaanmogelijkheden, ook bij de gevechtseenheden in Heverlee en Peutie en bij de Luchtcomponent in Melsbroek.

De afkomst en de dubbele nationaliteit van kandidaten vormen geen belemmering. Iedereen met de Belgische nationaliteit is welkom bij Defensie, ongeacht de afkomst. De minister wil meer jongeren uit alle delen van het land werven en daartoe de samenwerking met de Brusselse overheden versterken.

Commandant Van Leeuwen verduidelijkt dat Defensie de uitbreiding van de studierichting Defensie en Veiligheid met twee scholen in Vlaanderen onderzoekt, meer bepaald in de regio's Tienen en Genk. Het tekort aan instructeurs vormt daarbij de voornaamste beperking.

pas encore été conclu quant à la poursuite de la mise en œuvre, les positions se sont fortement rapprochées.

Par ailleurs, la Défense travaille à un programme de formation ambitieux concernant le contrôle des foules, qui devra permettre aux militaires d'intervenir efficacement en cas de troubles graves, tout en veillant à leur propre sécurité. Le ministre propose d'aborder spécifiquement ce programme lors d'une présentation ultérieure devant la commission.

Selon le ministre, l'augmentation du nombre de candidats néerlandophones s'explique notamment par la visibilité accrue de la Défense et par l'intensification de sa communication en néerlandais. Par ailleurs, des efforts ont été consentis en matière de recrutement en Flandre, notamment via des points d'information temporaires tels que le Pop-up Store à Louvain. Ces efforts doivent contribuer à corriger les déséquilibres importants qui existaient auparavant dans la répartition linguistique.

Le ministre reconnaît ensuite que le recrutement à Bruxelles reste insuffisant. Il a abordé cette question avec le ministre-président bruxellois. L'idée selon laquelle les candidats francophones ne trouveraient aucune caserne accessible depuis Bruxelles repose toutefois sur une perception erronée. Plusieurs unités bilingues sont établies à proximité de la capitale, notamment à Peutie, Heverlee, Beauvechain et Melsbroek. La Défense dispose par ailleurs d'implantations à Neder-Over-Heembeek et à Evere. Les candidats francophones peuvent travailler dans les unités bilingues sans devoir maîtriser parfaitement le néerlandais.

Le taux de chômage élevé parmi les jeunes Bruxellois justifie un effort commun de la Défense, du gouvernement bruxellois, des bourgmestres et des services régionaux de l'emploi. La Défense peut offrir à ces jeunes une formation et un emploi stable. Il faut donc mieux faire connaître les possibilités de carrière, y compris dans les unités de combat à Heverlee et à Peutie ou au sein de la composante Air à Melsbroek.

L'origine des candidats et la possession d'une double nationalité ne constituent pas un obstacle. Toute personne de nationalité belge est la bienvenue à la Défense, quelle que soit son origine. Le ministre souhaite recruter davantage de jeunes de toutes les régions du pays et renforcer à cette fin la coopération avec les autorités bruxelloises.

La commandante Van Leeuwen précise que la Défense étudie la possibilité d'étendre la filière d'études Défense et Sécurité en la proposant dans deux écoles supplémentaires en Flandre, plus précisément dans les régions de Tirlemont et de Genk. La pénurie d'instructeurs constitue

Defensie onderzoekt daarom hoe de opleiding minder arbeidsintensief kan worden georganiseerd, zodat instructeurs verschillende scholen kunnen bedienen.

De eerder meegedeelde cijfers over de inlijvingen van militairen van het actief kader, reservemilitairen, burgerpersoneel en Rosetta-jongeren dateren van oktober 2026. Omdat voor al deze categorieën nog inlijvingen gepland waren, zouden de definitieve resultaten hoger liggen. Zij zullen worden opgenomen in het jaarverslag over 2026.

Rekrutering en diversiteit

De verhoging van het aantal Nederlandstalige recruiters voor burgerfuncties heeft tot een duidelijke stijging van het aantal Nederlandstalige aanwervingen geleid. De toestand op de arbeidsmarkt blijft evenwel een belangrijke factor waarop Defensie slechts beperkt vat heeft.

In 2026 maakten vrouwen 22 % uit van de officieren, 13,3 % van de onderofficieren en 8,6 % van de vrijwilligers. Vrouwen zijn dus verhoudingsgewijs sterker vertegenwoordigd bij de officieren dan in de andere categorieën van het militair personeel. De verdeling volgens component zal te vinden zijn in het jaarverslag. Volgens de beschikbare voorlopige gegevens bedraagt het aandeel vrouwen ongeveer 40 % bij de Medische Dienst, 15 % bij de Marine, 13 % bij de Luchtcomponent en 8 à 9 % bij de Landcomponent.

Defensie beschikt niet over cijfers over de culturele achtergrond van haar personeel, aangezien zij die informatie niet mag opvragen. Kandidaten die niet de Belgische nationaliteit hebben, moeten in beginsel onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van Zwitserland.

Gemiddeld zijn er ongeveer vier kandidaten per beschikbare betrekking. Voor het vrijwillig militair dienstjaar waren er ongeveer zeven kandidaten per plaats. Die verhouding verschilt naargelang de functie: vooral technische beroepen blijven moeilijk in te vullen. Bij het burgerpersoneel zijn administratieve functies en betrekkingen bij *ACOS Intelligence & Security* populair. Technische en IT-functies zijn er daarentegen moeilijker in te vullen. Ook artsen behoren tot de schaarse profielen. Defensie werkt voor de invulling van knelpuntberoepen samen met de gemeenschappen en de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten, waaronder de VDAB.

Kandidaten die niet voor het vrijwillig militair dienstjaar worden geselecteerd, worden gecontacteerd over

le principal obstacle à cette extension. La Défense examine dès lors comment organiser cette formation de manière à mobiliser moins de personnel, afin que les instructeurs puissent intervenir dans plusieurs écoles.

Les chiffres communiqués précédemment concernant les incorporations de militaires du cadre actif, de réservistes, de personnel civil et de jeunes sous contrat Rosetta datent d'octobre 2026. Étant donné que des incorporations étaient encore prévues pour toutes ces catégories, les résultats définitifs devraient être plus élevés. Ces chiffres seront intégrés dans le rapport annuel 2026.

Recrutement et diversité

L'augmentation du nombre de recruteurs néerlandophones pour les fonctions civiles a entraîné hausse sensible du nombre de néerlandophones recrutés. La situation sur le marché du travail reste toutefois un facteur important sur lequel la Défense n'a que peu de prise.

Les femmes représentaient en 2026, 22 % des officiers, 13,3 % des sous-officiers et 8,6 % des volontaires. Elles sont donc proportionnellement mieux représentées parmi les officiers que dans les autres catégories de personnel militaire. La répartition par composante sera reprise dans le rapport annuel. D'après les données provisoires disponibles, la proportion de femmes s'élève à environ 40 % au Service médical, 15 % à la Marine, 13 % à la composante Air et 8 à 9 % à la composante Terre.

La Défense ne dispose pas de chiffres sur l'origine culturelle de son personnel, car elle n'est pas autorisée à demander ces informations. Les candidats qui n'ont pas la nationalité belge doivent, en principe, être ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen ou de la Suisse.

En moyenne, le nombre de candidats par poste vacant est de quatre environ. Pour l'année de service militaire volontaire, ce nombre était d'environ sept par place disponible. Ce ratio varie selon la fonction proposée: les métiers techniques, en particulier, restent difficiles à pourvoir. Parmi le personnel civil, les fonctions administratives et les emplois au sein d'ACOS IS (*Assistant Chief of Staff Intelligence and Security*) sont très prisés. En revanche, les fonctions techniques et informatiques sont plus difficiles à pourvoir. Les médecins font également partie des profils en pénurie. Pour pourvoir les fonctions critiques, la Défense collabore avec les Communautés et les services régionaux de l'emploi, dont le VDAB.

Les candidats qui ne sont pas sélectionnés pour l'année de service militaire volontaire sont contactés

andere mogelijkheden bij Defensie, bijvoorbeeld als beroepsmilitair of als burgerpersoneelslid. Ook voor de kleinere lichting die begin 2027 van start gaat, werden kandidaten opnieuw aangeschreven. Een deel van hen was ondertussen evenwel aan een studie of een baan begonnen. De selectieproeven en de screening worden niet versoepeld of aangepast.

Vrijwillig militair dienstjaar

De belangrijkste redenen waarom deelnemers het vrijwillig militair dienstjaar verlaten, zijn medische problemen, de aanpassing aan de militaire omgeving en, vooral bij het begin, de keuze om alsnog een studie aan te vatten. Bij aanvang van een opleiding zijn er altijd enkele geselecteerde kandidaten die niet komen opdagen. Defensie neemt dan contact op met de volgende kandidaten op de reservelijst.

Bij de Marine en de Luchtcomponent konden de beschikbare plaatsen op die manier volledig worden ingevuld. Voor de Landcomponent was dat niet mogelijk, omdat de inlijvingen op 29 en 30 september 2026 plaatsvonden en er slechts twee dagen waren om vervangers op te roepen. Daardoor begon die groep met veertien tot zestien deelnemers minder dan de geplande 375.

Het cijfer van 625 voor het vrijwillig militair dienstjaar in 2027 heeft uitsluitend betrekking op de deelnemers. Daarnaast werft Defensie 125 kaderleden aan om hen te begeleiden. Beide groepen samen vertegenwoordigen dus 750 aanwervingen, maar de 125 kaderleden worden niet als deelnemers aan het dienstjaar meegeteld.

Reservemilitairen

Reservemilitairen volgen in beginsel een militaire initiatiefase van twee weken. De reservemilitairen die via het vrijwillig militair dienstjaar instromen, krijgen daarentegen een militaire initiatiefase van tien weken. Reservemilitairen die in 2025 daadwerkelijk wederoproepingsdagen presteerden, werden gemiddeld 35 dagen opgeroepen.

Defensie heeft zowel militairen van het actief kader als reservemilitairen nodig. De reserve moet vooral bijkomende capaciteit bieden op momenten van uitzonderlijk grote behoefte, bijvoorbeeld bij overstromingen. De doelstelling om tegen 2034 over 12.800 reservemilitairen te beschikken, moet Defensie in staat stellen dergelijke tijdelijke pieken op te vangen.

pour leur proposer d'autres opportunités au sein de la Défense, notamment en qualité de militaire de carrière ou de membre du personnel civil. Pour la session plus restreinte qui commencera au début de 2027, de nouvelles lettres d'invitation ont été envoyées aux candidats. Une partie d'entre eux avaient toutefois entamé des études ou trouvé du travail dans l'intervalle. Les épreuves de sélection et la procédure de screening ne seront pas assouplies, ni modifiées.

Année de service militaire volontaire

Parmi les raisons principales pour lesquelles les participants abandonnent l'année de service militaire volontaire figurent des problèmes de santé, l'adaptation au milieu militaire et, surtout en début d'année, la décision d'entamer finalement des études. En début de formation, il arrive toujours que certains candidats sélectionnés ne se présentent pas. La Défense contacte alors les candidats suivants sur la liste de réserve.

C'est en procédant ainsi que les places disponibles au sein de la Marine et de la Force aérienne ont pu être pourvues dans leur intégralité. Certaines places sont en revanche restées vacantes au sein de la Force terrestre, car les incorporations ont eu lieu les 29 et 30 septembre 2026 et l'on ne disposait que de deux jours pour convoquer des remplaçants. De ce fait, ce groupe a compté initialement entre 14 et 16 participants de moins que les 375 prévus.

Le nombre total de 625 pour l'année de service militaire volontaire organisée en 2027 n'englobe que les participants. La Défense recrutera également 125 cadres pour les accompagner. Ces deux groupes représentent donc au total 750 recrutements, les 125 cadres n'étant pas comptabilisés comme des participants à l'année de service.

Militaires de réserve

En principe, les militaires de réserve suivent une phase d'initiation militaire de deux semaines. Ceux qui sont incorporés dans le cadre de l'année de service militaire volontaire suivent en revanche une phase d'initiation militaire de dix semaines. Les réservistes qui ont effectivement presté des journées de rappel en 2025 en ont presté en moyenne 35.

La Défense a besoin tant de militaires du cadre actif que de militaires de réserve. Cette réserve doit surtout permettre de mobiliser des effectifs supplémentaires en cas de besoins exceptionnellement élevés, par exemple lors d'inondations. L'objectif d'atteindre 12.800 réservistes d'ici 2034 doit permettre à la Défense de faire face à des pics temporaires.

Tweetalige kazernes in de omgeving van Brussel bieden mogelijkheden voor personeelsleden van beide taalrollen. Ook bij de Marine, die uitsluitend in Vlaanderen is gevestigd, werken veel Franstalige militairen.

Attritie en begeleiding

De meest recente attritiecijfers dateren van oktober 2026. Zij kunnen nog enigszins evolueren doordat bijkomende kandidaten worden ingelijfd en de periode met de grootste uitval nog niet voor alle groepen is verstreken. Niettemin zal de attritie lager uitvallen dan in 2025. Defensie registreert de redenen voor het vertrek van kandidaten. Medische problemen en de aanpassing aan de militaire omgeving behoren tot de belangrijkste oorzaken.

Om de uitval te beperken, zet Defensie in de eerste plaats in op een betere voorbereiding en oriëntering van kandidaten. Kandidaat-vrijwilligers worden generiek gerekruteerd en hoeven niet onmiddellijk een specialiteit te kiezen. Zij krijgen tijdens de militaire basisvorming de tijd om te ontdekken welke functie het best bij hen past. Jobdagen, jongerenstages, ontdekkingsstages en de studierichting Defensie en Veiligheid geven jongeren vooraf een concreter beeld van een loopbaan bij Defensie. Daardoor moeten minder kandidaten zonder realistische voorkennis aan een opleiding beginnen.

De ingevoerde “week nul” dient voor de administratieve formaliteiten en een zorgvuldig onthaal van de nieuwe rekruten. Ook de militaire initiatiefase wordt geleidelijk opgebouwd. Een sportapp helpt kandidaten zich vóór hun inlijving fysiek voor te bereiden en laat hen hun ontwikkeling nadien verder opvolgen. Daarnaast bestaan programma’s voor de mentale en fysieke begeleiding van de kandidaten.

Defensie versterkt ook de kwaliteit van de instructie. De opleiding van onderofficieren werd verlengd en voor instructeurs worden onder meer een instructeursdag, een badge, een premie en opleidingen inzake leiderschap georganiseerd. Daarmee wil Defensie niet alleen de beschikbare instructiecapaciteit vergroten, maar vooral ook de kwaliteit van de opleidingen verbeteren.

De Defensiestaf werkt ten slotte aan een actieplan over de gevolgen van de pensioenhervorming voor de loopbaanmogelijkheden van het personeel.

Les casernes bilingues de la périphérie bruxelloise offrent des opportunités aux membres du personnel des deux rôles linguistiques. La Marine, qui est exclusivement implantée en Flandre, compte également de nombreux militaires francophones.

Attrition et accompagnement

Les derniers chiffres relatifs à l’attrition datent d’octobre 2026. Ils sont encore susceptibles d’évoluer légèrement en raison de l’incorporation de candidats supplémentaires et du fait que le pic d’abandon n’est pas encore passé pour tous les groupes. Quoi qu’il en soit, le taux d’attrition sera inférieur à celui de l’année 2025. La Défense consigne les motifs de départ des candidats. Des problèmes médicaux et l’adaptation au milieu militaire figurent parmi les principales raisons invoquées.

Afin de limiter le taux d’abandon, la Défense mise avant tout sur une meilleure préparation et une orientation plus précise des candidats. Les candidats volontaires étant recrutés de manière générique, ils ne sont pas tenus de choisir immédiatement une spécialité. Au cours de leur formation militaire de base, ils ont le temps de découvrir la fonction qui leur convient le mieux. Les *job days*, les stages pour les jeunes, les stages de découverte et l’option scolaire “Défense & Sécurité” donnent aux jeunes un avant-goût plus concret d’une carrière au sein de la Défense. Ces initiatives doivent permettre de réduire le nombre de candidats qui, à l’entame de leur formation, n’ont aucune vision réaliste des perspectives de carrière à la Défense.

La “semaine zéro” mise en place sert à accomplir les formalités administratives et à accueillir correctement les nouvelles recrues. La phase d’initiation militaire est, elle aussi, conçue par paliers. Une application sportive aide les candidats à se préparer physiquement avant leur incorporation et leur permet de suivre leur évolution par la suite. Des programmes d’accompagnement mental et physique sont également mis à la disposition des candidats.

La Défense veille également à améliorer la qualité de l’instruction. Ainsi, la formation des sous-officiers a été prolongée. Par ailleurs, une journée dédiée, un insigne, une prime et des formations au leadership sont prévus pour les instructeurs. La Défense souhaite ainsi non seulement accroître les capacités de formation disponibles, mais également et avant tout améliorer la qualité des formations.

Enfin, l’état-major de la Défense œuvre à l’élaboration d’un plan d’action concernant les conséquences de la réforme des pensions sur les perspectives de carrière du personnel.

De minister voegt eraan toe dat niet alle uitval kan worden vermeden. Persoonlijke omstandigheden, een rechtstreeks werkaanbod of een verhuizing naar het buitenland kunnen eveneens tot een vertrek leiden. Een attritie van nul procent is daarom niet realistisch.

De attritie bij kandidaat-officieren daalde van 15 % tot 6 % en bij kandidaat-onderofficieren van 28 % tot 10 %. Bij de kandidaat-vrijwilligers nam zij af van 39 % tot 23,6 %. Hoewel ook die laatste evolutie positief is, haakt bij de vrijwilligers nog steeds bijna een op de vier kandidaten af.

Vooral in de gevechtseenheden van de Landcomponent spelen fysieke letsels een belangrijke rol, onder meer als gevolg van vermoeidheid, intensieve marsen, breuken, verstuikingen en scheenbeenontstekingen. Zonder de vereisten van de opleiding te verlagen, kan een meer geleidelijke fysieke opbouw voorkomen dat kandidaten van bij het begin te zwaar worden belast. Zo zouden uiteindelijk meer vrijwilligers voor de gevechtseenheden behouden kunnen blijven. Defensie onderzoekt welke bijkomende maatregelen daarvoor mogelijk zijn.

Le ministre ajoute à cet égard qu'il n'est pas possible d'éviter tous les départs. La situation personnelle, une offre d'emploi immédiate ou un déménagement à l'étranger peuvent également entraîner un départ. Un taux d'attrition de 0 % n'est donc pas réaliste.

Le taux d'attrition est passé de 15 % à 6 % chez les candidats officiers, de 28 % à 10 % chez les candidats sous-officiers et de 39 % à 23,6 % chez les candidats volontaires. Bien que cette dernière évolution soit également positive, près d'un candidat sur quatre abandonne encore parmi les volontaires.

C'est surtout dans les unités de combat de la composante Terre que les blessures physiques ont un impact majeur. Le ministre cite notamment la fatigue, les marches intensives, les fractures, les entorses et les inflammations du tibia. Tout en maintenant le niveau d'exigence de la formation, on pourrait concevoir un programme grâce auquel les candidats amélioreraient leur condition physique de façon plus progressive sans se voir imposer d'emblée des efforts excessifs. Il serait ainsi finalement possible de conserver davantage de volontaires pour les unités de combat. La Défense examine quelles mesures complémentaires pourraient être prises à cet effet.

C. **Replieken van de leden**

Mevrouw Annick Ponthier (VB) dankt de minister en de commandant voor hun uitgebreide antwoord. Defensie staat, ondanks een aantal positieve evoluties op het terrein, nog steeds voor aanzienlijke uitdagingen. Een doeltreffend retentiebeleid blijft een belangrijke opdracht, waarbij maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden onontbeerlijk zijn. Dat omhelst onder meer het welzijn van de militairen, de concrete werkomstandigheden, de logistieke ondersteuning, de vergoedingen en het statuut.

Het vrijwillig dienstjaar dient ongetwijfeld nog verder te evolueren en de Vlaams Belangfractie kijkt uit naar het initiatief "Rijkswacht 2.0", een voorstel dat de fractie reeds geruime tijd steunt. Ook de ondersteuning van de politiediensten is een belangrijke uitdaging.

De aangekondigde initiatieven vergen een grondige voorbereiding, concrete uitwerking en uiteraard een zorgvuldige inschatting van de budgettaire weerslag ervan. Zullen trouwens, in het licht van de lopende begrotingsonderhandelingen, alle aangekondigde maatregelen met inbegrip van het sociale voorstel met betrekking tot het militair statuut, wel afdoende kunnen worden gefinancierd?

C. **Répliques des membres**

Mme Annick Ponthier (VB) remercie le ministre et le commandant pour leur réponse détaillée. Malgré une série d'évolutions positives sur le terrain, la Défense reste confrontée à des défis considérables. Il demeure crucial de mener une politique de rétention efficace et de prendre à cet égard des mesures visant à améliorer les conditions de travail. Cet aspect recouvre notamment le bien-être des militaires, les conditions de travail concrètes, le soutien logistique, les indemnités et le statut.

L'année de service volontaire doit indéniablement continuer à évoluer et le groupe Vlaams Belang attend avec impatience l'initiative "Gendarmerie 2.0", qu'il soutient depuis longtemps déjà. L'appui à apporter aux services de police constitue également un défi majeur.

Les initiatives annoncées requièrent une préparation minutieuse, une mise en œuvre concrète et, de toute évidence, une évaluation rigoureuse en termes d'incidence budgétaire. L'intervenante demande du reste si, dans le contexte des négociations budgétaires en cours, toutes les mesures annoncées, y compris la proposition sociale concernant le statut du militaire, pourront être suffisamment financées.

Ook de pensioenhervorming en het hangende sociaal akkoord zullen een sterke impact hebben op de attritie en de toekomstige personeelsinstroom. De terughoudendheid van militairen en potentiële kandidaten op dit vlak is volkomen begrijpelijk.

Mevrouw Ponthier kijkt uit naar het aangekondigde jaarverslag, dat een overzicht moet bieden van relevante feiten en ontwikkelingen die ongetwijfeld later in de commissie opnieuw aan bod zullen komen.

Mevrouw Lydia Mutyebele Ngoi (PS) dankt de minister en commandant Van Leeuwen voor hun uitgebreide toelichting, waardoor de parlementsleden hun controleopdracht onder goede omstandigheden hebben kunnen uitoefenen. Haar fractie is vragende partij voor meer transparantie inzake het defensiebeleid en is dan ook ingenomen met de gedetailleerde antwoorden van de minister. Ze herinnert er in dit verband aan dat haar collega, de heer Courard, een voorstel van resolutie (DOC 56 1269/001) over specifiek de verbetering van de transparantie binnen Defensie had ingediend en vraagt zich af waarom de N-VA destijds heeft tegengestemd, hoewel de minister in zijn antwoorden aan de in die resolutie geformuleerde verzoeken tegemoet is gekomen.

Wat de rekrutering in Brussel betreft, dient meer nog dan met de daar vertegenwoordigde nationaliteiten rekening te worden gehouden met de culturele diversiteit van de hoofdstad; het gebrek aan informatie over de loopbaanmogelijkheden bij Defensie bij de jonge Brusselaars verklaart mede een zekere mate van antimilitarisme onder de jongeren. In overleg met de Brusselse minister-president en de burgemeesters zou een sensibiliseringsstrategie moeten worden uitgewerkt, via met name een grotere betrokkenheid van Defensie bij de *job days* die in de gemeenten worden georganiseerd. Betere informatie en een specifieke focus op jongeren zouden de interesse voor een militaire loopbaan kunnen wekken en de diversiteit binnen de strijdkrachten kunnen vergroten.

Mevrouw Mutyebele Ngoi betreurt dat haar vragen over het sociaal overleg niet werden beantwoord. De menselijke en maatschappelijke dimensies moeten volgens haar centraal staan in het defensiebeleid. Tevens moet de dialoog worden aangehouden, vooral gelet op de gevolgen van de pensioenhervorming.

Kan de minister nadere informatie geven over de 961 miljoen euro extra die België wil laten meetellen als defensie-uitgaven in het kader van zijn NAVO-verplichtingen, gelet op de gespannen begrotingscontext?

La réforme des pensions et l'accord social en cours d'élaboration auront également un impact considérable sur l'attrition et les futurs recrutements. La réticence exprimée à cet égard par les militaires et les candidats potentiels est tout à fait compréhensible.

Mme Ponthier attend avec impatience le rapport annuel annoncé, qui devrait permettre d'avoir une vue d'ensemble des faits et développements pertinents, qui seront sans aucun doute à nouveau abordés ultérieurement au sein de la commission.

Mme Lydia Mutyebele Ngoi (PS) remercie le ministre et le commandant Van Leeuwen pour leur présentation détaillée, qui a permis aux parlementaires d'exercer leur mission de contrôle dans de bonnes conditions. Son groupe est favorable à une transparence accrue concernant la politique de Défense et elle se félicite des réponses détaillées apportées par le ministre. Elle rappelle à cet égard que son collègue M. Courard avait déposé une proposition de résolution (DOC 56 1269/001) visant précisément à renforcer la transparence, et s'interroge sur le vote négatif de la N-VA en la matière, alors que les demandes formulées dans cette résolution ont été rencontrées dans les réponses du ministre.

Concernant le recrutement à Bruxelles, il importe de prendre en compte la diversité culturelle, au-delà de la seule question des nationalités; le manque d'information des jeunes Bruxellois sur les possibilités de carrière offertes par la Défense, contribue à alimenter un certain antimilitarisme. Une stratégie de sensibilisation devrait être élaborée en concertation avec le ministre-président bruxellois et les bourgmestres, notamment par une participation accrue de la Défense aux journées de l'emploi organisées dans les communes. Une meilleure information et une attention particulière portée aux jeunes permettraient de susciter leur intérêt pour une carrière militaire et de renforcer la diversité au sein des forces armées.

Mme Mutyebele Ngoi regrette l'absence de réponse à ses questions relatives à la concertation sociale. Les dimensions humaines et sociales doivent être au cœur de la politique de Défense et l'oratrice souligne l'importance du dialogue, notamment au regard des conséquences de la réforme des pensions.

Le ministre peut-il donner des précisions concernant les 961 millions d'euros supplémentaires que la Belgique souhaite intégrer dans le périmètre des dépenses prises en compte par l'OTAN, compte tenu du contexte budgétaire tendu?

Het personeel vormt het hart van Defensie en er dient dan ook rekening te worden gehouden met de bekommeringen ervan.

De heer Stéphane Lasseaux (Les Engagés) dankt de minister en de commandant voor hun gedetailleerde, met cijfers onderbouwde antwoorden. Hij wacht op het voor februari aangekondigde rapport. Transparantie is zeer belangrijk, temeer daar de vertegenwoordigers uiteraard verantwoording moeten afleggen en informatie moeten verstrekken aan de bevolking, gezien de omvangrijke en noodzakelijke investeringen in defensie.

De heer Axel Weydts (Vooruit) dankt mevrouw Mutyebele Ngoi voor haar inzet voor een betere rekrutering in Brussel en voor haar waardering het militair beroep.

De Vooruitfractie heeft overigens nooit getwijfeld aan de belofte van transparantie in hoofde van de minister, die belofte is vandaag ingelost. Het voorstel van resolutie van de PS-fractie was dan ook overbodig.

De vraag van sommige fracties om die transparantie te bieden tot op het niveau van de eenheden is niet verstandig omwille van operationele veiligheid.

De heer Weydts stelt vast dat er nog veel werk op de plank ligt inzake rekrutering, gelet op de ambitieuze doelstellingen van de Strategische visie horizon 2035.

De positieve trend die zich lijkt af te tekenen met betrekking tot de loopbaan- en de opleidingsattritie, moet van nabij worden opgevolgd; vooral bij de vrijwilligers is de attritie immers nog vrij hoog.

Le personnel constitue le cœur de la Défense et ses préoccupations doivent être prises en considération.

M. Stéphane Lasseaux (Les Engagés) remercie le ministre et le commandant pour leurs réponses détaillées et chiffrées. Il attend le rapport annoncé pour le mois de février. La transparence est très importante, d'autant que les représentants ont évidemment des comptes à rendre et des informations à donner à la population au vu des investissements importants et nécessaires qui se font dans la Défense.

M. Axel Weydts (Vooruit) remercie Mme Mutyebele Ngoi pour son engagement en faveur d'un meilleur recrutement à Bruxelles et pour la considération qu'elle porte au métier de militaire.

Le groupe Vooruit n'a d'ailleurs jamais douté de la promesse de transparence faite par le ministre, promesse tenue aujourd'hui. La proposition de résolution du groupe PS était donc superflue.

La demande formulée par certains groupes visant à étendre cette transparence jusqu'au niveau des unités n'est pas judicieuse pour des raisons de sécurité opérationnelle.

M. Weydts constate qu'il reste encore beaucoup à faire en matière de recrutement, compte tenu des objectifs ambitieux de la Vision stratégique à l'horizon 2035.

L'évolution favorable qui semble se dessiner concernant l'attrition en cours de carrière et pendant la formation doit être suivie de près; en effet, l'attrition reste encore assez élevée, surtout chez les volontaires.

III. — **ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN**

Artikel 1

Dit artikel, dat de constitutionele bevoegdheidsgrondslag bevat, wordt eenparig aangenomen.

Art. 2

Dit artikel geeft geen aanleiding tot opmerkingen van de leden.

Artikel 2 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1.

Art. 3

Dit artikel geeft geen aanleiding tot opmerkingen van de leden.

Artikel 3 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1.

*
* *

Het gehele wetsontwerp wordt bij naamstemming aangenomen met 13 stemmen tegen 1.

Hebben voorgestemd:

N-VA: Peter Buysrogge, Koen Metsu, Jeroen Bergers;

VB: Annick Ponthier, Kristien Verbelen;

MR: Hervé Cornillie, Charlotte Deborsu;

PS: Lydia Mutyebele Ngoi;

Les Engagés: Luc Frank, Stéphane Lasseaux;

Vooruit: Axel Weydts;

cd&v: Koen Van den Heuvel;

Anders.: Kjell Vander Elst.

Hebben zich onthouden:

Nihil.

III. — **DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES**

Article 1er

Cet article, qui fixe le fondement constitutionnel de la compétence, est adopté à l'unanimité.

Art. 2

Cet article ne donne lieu à aucune observation des membres.

L'article 2 est adopté par 13 voix contre une.

Art. 3

Cet article ne donne lieu à aucune observation des membres.

L'article 3 est adopté par 13 voix contre une.

*
* *

L'ensemble du projet de loi est adopté, par vote nominatif, par 13 voix contre une.

Ont voté pour:

N-VA: Peter Buysrogge, Koen Metsu, Jeroen Bergers;

VB: Annick Ponthier, Kristien Verbelen;

MR: Hervé Cornillie, Charlotte Deborsu;

PS: Lydia Mutyebele Ngoi;

Les Engagés: Luc Frank, Stéphane Lasseaux;

Vooruit: Axel Weydts;

cd&v: Koen Van den Heuvel;

Anders.: Kjell Vander Elst.

Se sont abstenus:

Nihil.

Heeft tegengestemd:

PVDA-PTB: Nabil Boukili.

De rapporteurs, *De voorzitter,*

Kristien Verbelen
Luc Frank

Peter Buysrogge

Bepalingen die een uitvoeringsmaatregel vereisen (artikel 78.2, vierde lid, van het Kamerreglement):

— op grond van artikel 105 van de Grondwet: *nihil*;

— op grond van artikel 108 van de Grondwet: *nihil*.

A voté contre:

PVDA-PTB: Nabil Boukili.

Les rapporteurs, *Le président,*

Kristien Verbelen
Luc Frank

Peter Buysrogge

Dispositions nécessitant une mesure d'exécution (article 78.2, alinéa 4, du règlement de la Chambre):

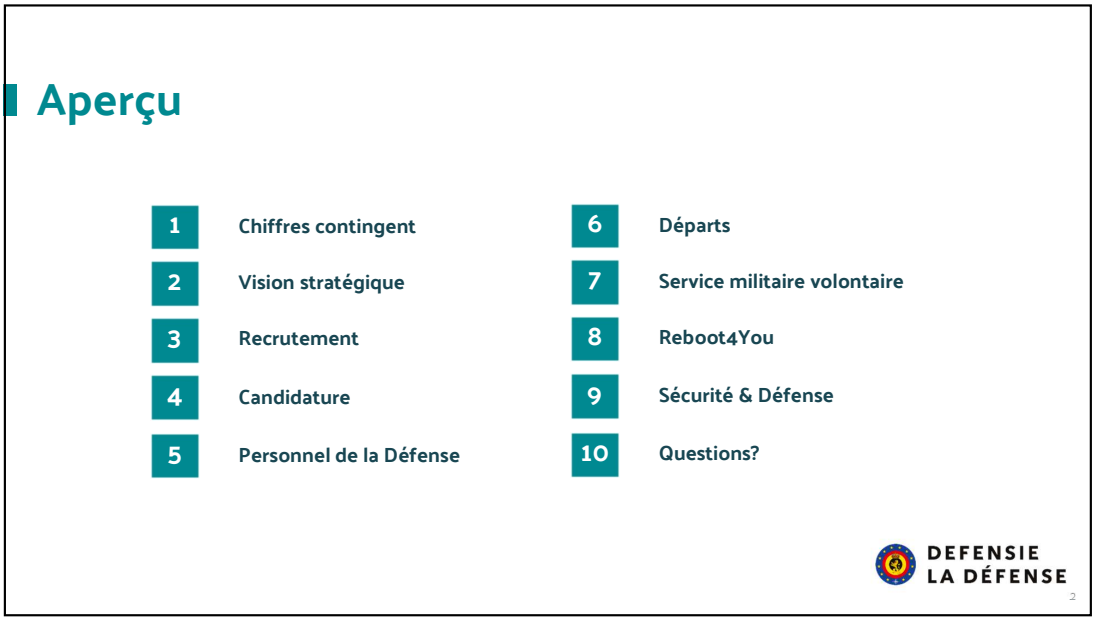
— en vertu de l'article 105 de la Constitution: *nihil*;

— en vertu de l'article 108 de la Constitution: *nihil*.

20-11-26


CPV P. VAN LEEUWEN
10 Nov 26
DEFENSIE
LA DÉFENSE
Contingent 2027

1

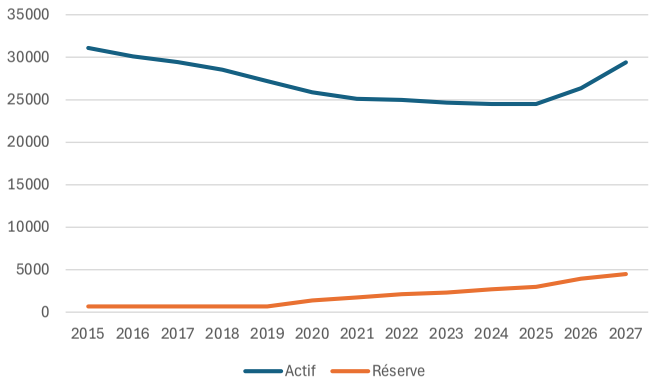

Aperçu
1 Chiffres contingent
2 Vision stratégique
3 Recrutement
4 Candidature
5 Personnel de la Défense
6 Départs
7 Service militaire volontaire
8 Reboot4You
9 Sécurité & Défense
10 Questions?
DEFENSIE
LA DÉFENSE
2

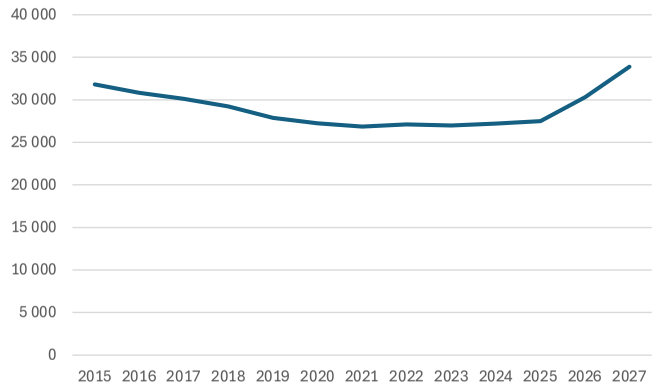
2

Chiffres contingent

Évolution

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Total	**31 809**	**30 820**	**30 130**	**29 225**	**27 881**	**27 249**	**26 868**	**27 100**	**26 981**	**27 200**	**27 500**	**30 300**	**33 900**
Actif	31 109	30 120	29 430	28 525	27 181	25 870	25 111	24 979	24 676	24 500	24 500	26 350	29 400
DANS Enveloppe	30 614	29 650	28 980	28 080	26 736	25 430	24 691	24 599	24 346	24 200	24 200	25 750	29 100
EN DEHORS Enveloppe	495	470	450	445	445	440	420	380	330	300	300	300	300
Réserve	700	700	700	700	700	1 379	1 757	2 121	2 305	2 700	3 000	3 950	4 500





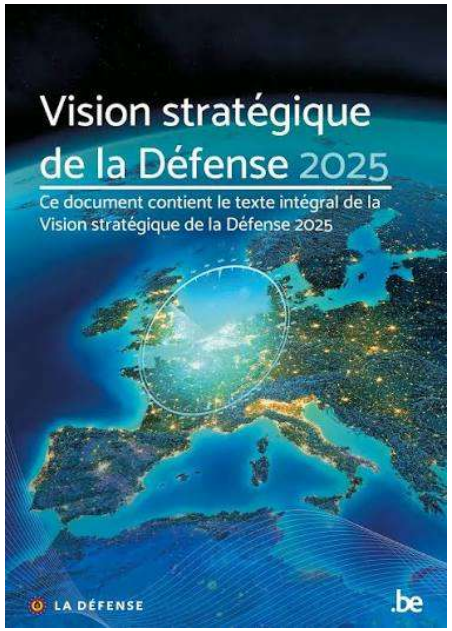
Chiffres contingent

Détail

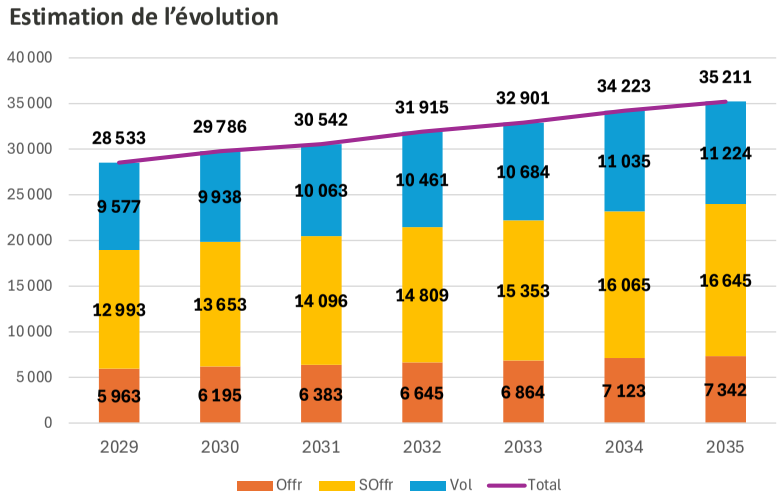
CADRE	CATEGORIE	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AOU	SEP	OCT	NOV	DEC
Cadre Actif	Officiers	5.500	5.495	5.585	5.575	5.560	5.550	5.545	5.540	5.780	5.995	5.985	5.980
	Sous-Officiers	11.650	11.620	11.920	11.890	11.865	11.840	11.820	11.790	11.960	12.670	12.640	12.620
	Volontaires	9.600	9.645	9.765	9.930	10.015	10.040	10.060	10.075	10.225	10.415	10.615	10.800
	Total Actif	26.750	26.760	27.270	27.395	27.440	27.430	27.425	27.405	27.965	29.080	29.240	29.400
Cadre de Réserve	Rappelés - Maximum	1.000	1.000	1.100	1.100	1.000	1.000	1.000	1.100	1.500	1.700	1.700	1.700
	Rappelés - Dienstjaar	500	500	700	700	700	700	700	700	300	625	625	625
	Recr Rés - Maximum	1.960	1.960	2.055	2.055	2.055	2.055	2.055	2.055	2.055	2.175	2.175	2.175
	Total Réserve	3.460	3.460	3.855	3.855	3.755	3.755	3.755	3.855	3.855	4.500	4.500	4.500
Total Général		**30.210**	**30.220**	**31.125**	**31.250**	**31.195**	**31.185**	**31.180**	**31.260**	**31.820**	**33.580**	**33.740**	**33.900**

DEFENSIE
LA DÉFENSE

Vision stratégique



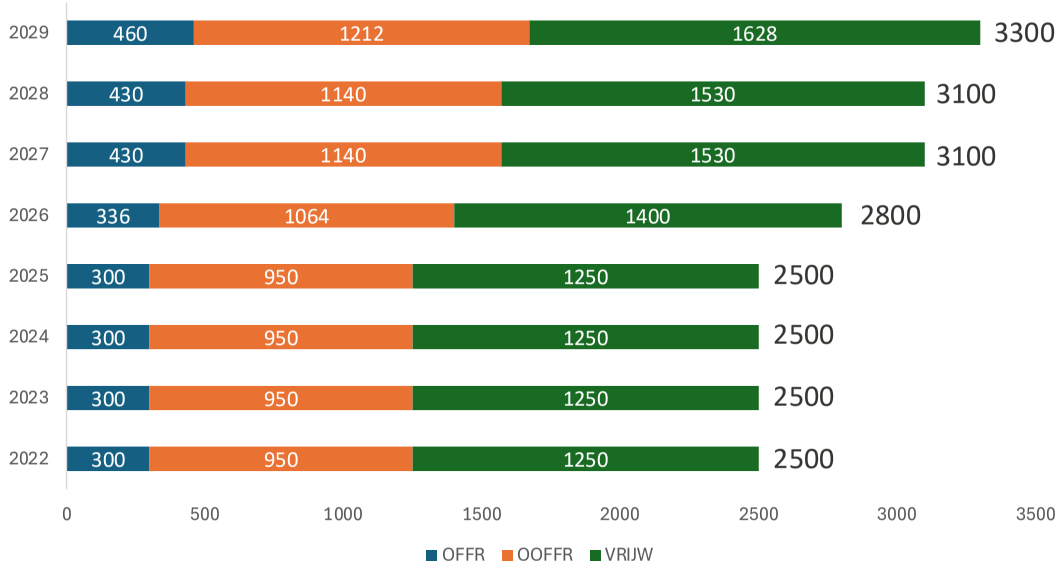
Objectif 2034
- 34.500 Mil du cadre actif
- 12.800 Mil du cadre de réserve
- 8.500 Civ

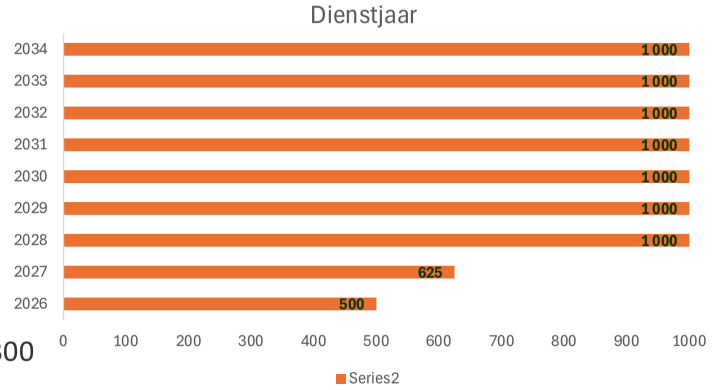


DEFENSIE
LA DÉFENSE

Vision stratégique

Plan de recrutement Mil

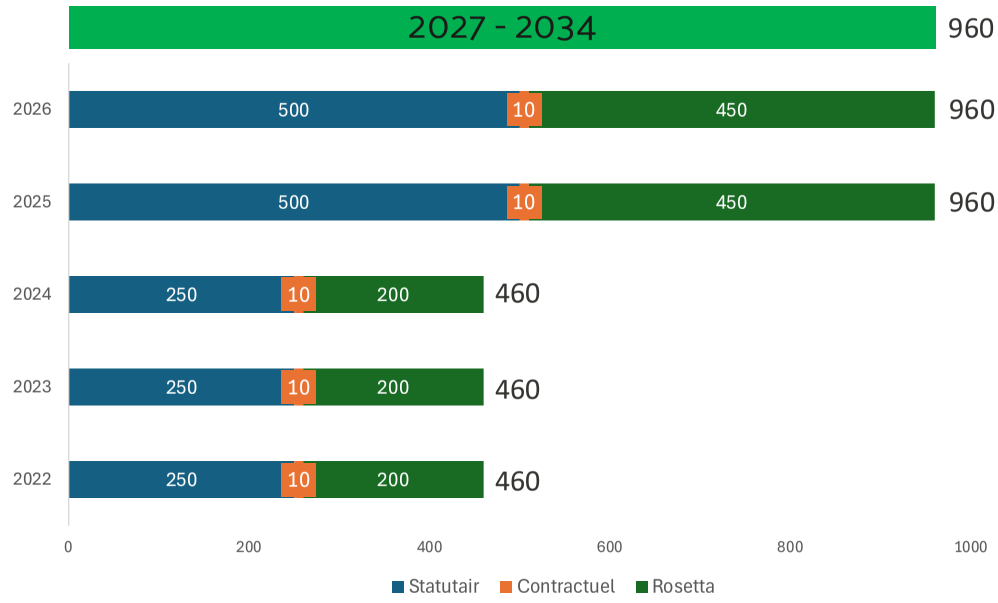




DEFENSIE
LA DÉFENSE

Vision stratégique

Plan de recrutement Civ



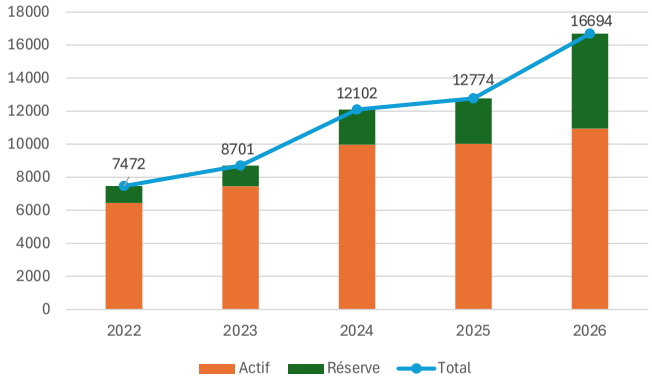
DEFENSIE
LA DÉFENSE

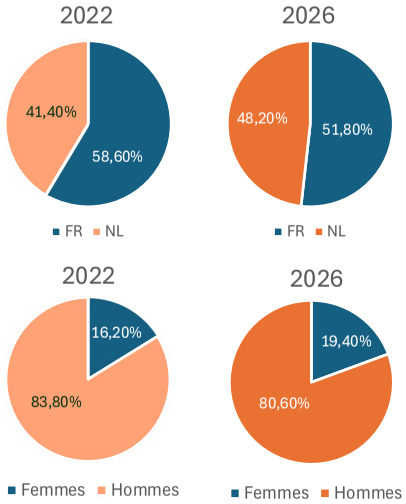
16.694 inscriptions en 2026

Recrutement

Militaires (inscriptions)

Année de recrutement*	Actif					Réserve				
	FR		NL			FR		NL		
	M	F	M	F	Total	M	F	M	F	Total
2022	3197	620	2269	370	**6456**	445	120	354	97	**1016**
	3817		**2639**			**565**		**451**		
2023	3483	726	2700	540	**7449**	555	139	439	119	**1252**
	4209		**3240**			**694**		**558**		
2024	4138	1108	3856	871	**9973**	813	281	836	199	**2129**
	5246		**4727**			**1094**		**1035**		
2025	4237	987	3895	912	**10031**	1096	254	1180	213	**2743**
	5224		**4807**			**1350**		**1393**		
2026	4741	1077	4142	988	**10948**	2215	615	2356	560	**5746**

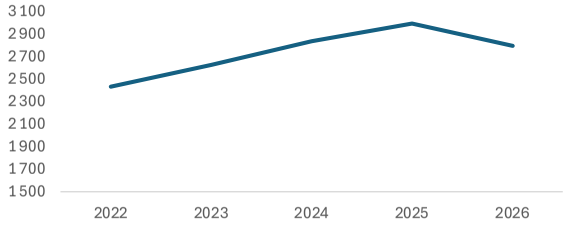




+ 123% d'inscriptions entre 2022 et 2026
- Actif: + 70%
- Réserve: + 466%

DEFENSIE
LA DÉFENSE

Bilan provisoire: 2.795

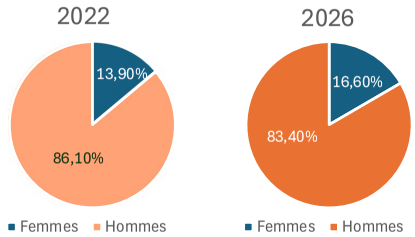


Recrutement

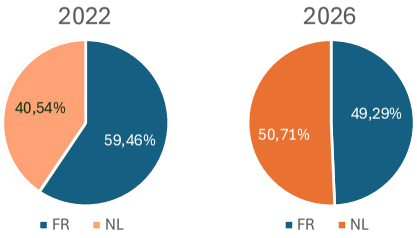
Militaires (incorporations)

Actif

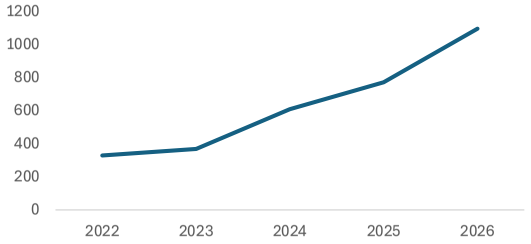
	2022		2023		2024		2025		2026	
Officiers	**294**		**378**		**491**		**509**		**578**	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	218	76	267	111	348	143	356	153	432	146
Carrière	198		247		362		366		431	
BDL	80		115		113		128		134	
Cadre auxiliaire	16		16		16		15		13	
Musique	0		0		0		0		0	
Sous-officiers	**965**		**1016**		**1035**		**1181**		**1066**	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	811	154	858	158	875	160	991	190	868	198
Carrière	484		503		659		709		747	
BDL	472		508		371		468		311	
Musique	9		5		5		4		8	
Volontaires	**1173**		**1232**		**1309**		**1303**		**1151**	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	1065	108	1139	93	1201	108	1214	89	1033	118
BDL	1173		1232		1309		1303		1151	
Total	**2432**		**2626**		**2835**		**2993**		**2795**	



	2022		2023		2024		2025		2026	
	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL
Officiers	143	151	173	205	224	267	232	277	256	322
Sous-officiers	574	391	616	400	594	441	630	551	569	497
Volontaires	729	444	722	510	611	698	610	693	560	591
Total	**1446**	**986**	**1511**	**1115**	**1429**	**1406**	**1472**	**1521**	**1385**	**1410**



Bilan provisoire: 1.095



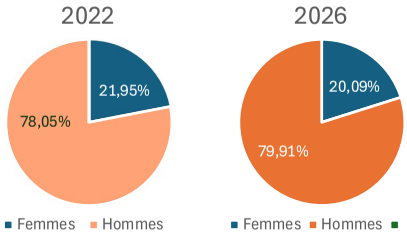
Recrutement

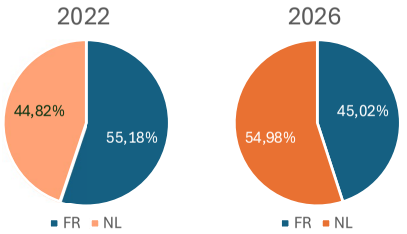
Militaires (incorporations)

Réserve

	2022		2023		2024		2025		2026	
Officiers	**109**		**134**		**249**		**266**		**230**	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	90	19	114	20	200	49	225	41	176	54
dVEP	3		8		19		28		19	
WOD	106		126		230		238		211	
Sous-officiers	**62**		**82**		**169**		**304**		**207**	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	53	9	67	15	134	35	270	34	150	57
dVEP	9		16		15		25		29	
WOD	53		66		154		279		178	
Volontaires	**157**		**152**		**189**		**201**		**658**	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	113	44	117	35	154	35	179	22	549	109
dVEP	11		4		20				4	
WOD	14		14		36		76		68	
DPERM	132		134		133		125		101	
Service militaire volontaire									485	
Total	**328**		**368**		**607**		**771**		**1095**	

	2022		2023		2024		2025		2026	
	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL
Officiers	57	52	72	62	133	116	144	122	100	130
Sous-officiers	40	22	44	38	74	95	125	179	86	121
Volontaires	84	73	83	69	96	93	96	105	307	351
Total	**181**	**147**	**199**	**169**	**303**	**304**	**365**	**406**	**493**	**602**



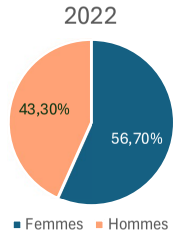


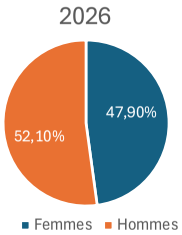
Recrutement

Civils (inscriptions)

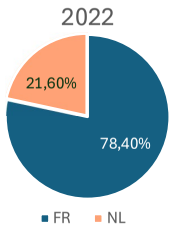
Travaillerpour.be

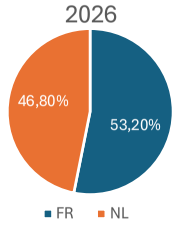
	2022		2023		2024		2025		2026	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	4280	5599	3210	4016	3329	3569	6420	5522	5616	5166
Total	**9879**		**7226**		**6898**		**11942**		**10782**	





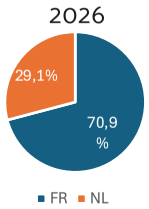
	2022		2023		2024		2025		2026	
	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL
	7743	2136	5317	1909	4534	2364	7938	4004	5740	5042
Total	**9879**		**7226**		**6898**		**11942**		**10782**	



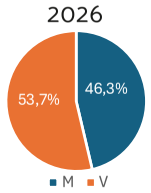


Rosetta

	2024		2025		2026		2027	
	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL
	1482	681	2744	1238	4577	1877	1170	389
Total	**2163**		**3982**		**6454**		**1559**	



	2024		2025		2026		2027	
	M	V	M	V	M	V	M	V
	965	1198	1.889	2.093	2.990	3.464	720	839
Total	**2163**		**3982**		**6454**		**1559**	



DEFENSIE
LA DÉFENSE

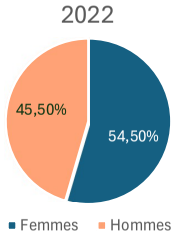
Recrutement

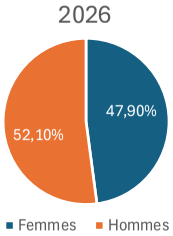
Civils (incorporations)

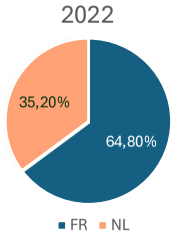
	2022		2023		2024		2025		2026	
Statutaire	182		243		311		408		521	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	92	90	113	130	124	187	202	206	286	235
Contractuel Ros	162		208		188		256		255	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	64	98	83	125	66	122	112	144	113	142
Contractuel	3		13		26		29		26	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	2	1	8	5	12	14	17	12	20	6
Total	**347**		**464**		**525**		**693**		**802**	

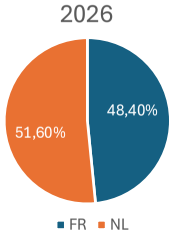
	2022		2023		2024		2025		2026	
Statutaire	182		243		311		408		521	
	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL
	111	71	121	122	155	156	220	188	253	268
Contractuel Ros	162		208		188		256		255	
	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL
	111	51	113	95	102	86	124	132	128	127
Contractuel	3		13		26		29		26	
	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL	FR	NL
	3	0	5	8	19	7	17	12	7	19
Total	**347**		**464**		**525**		**693**		**802**	

	Statutaire			Contractuels Rosetta				Contractuels			
Jaar	A	B	C	A	B	C	D	A	B	C	D
2022	70	63	49	2	4	70	86	2	0	0	1
2023	69	105	69	2	1	18	187	13	0	0	0
2024	98	96	117	0	0	0	188	9	4	0	13
2025	115	189	104	1	0	0	255	1	0	6	22
2026	167	192	162	1	0	0	254	5	1	8	12









DEFENSIE
LA DÉFENSE

12

Candidature

Mil en période de candidature

	2022	2023	2024	2025	2026			
					Offr	SOffr	Vol	Total
Actif	6.272	5.444	5.920	6.201	1.404	2.810	2.140	**6.354**

➡ Chaque année environ 6.000 candidats

Étudiants au sein de l'ERM et l'ERSO

	KMS/ERM				KSOO/ERSO			
	SSMW	POL	SDIV	Total KMS	VDKMS DPERM	DTV DFT	DMV DFM	Total KSOO
01/01/2026	441	164	173	**778**	116	385	439	**940**
01/01/2025	392	146	179	**717**	114	351	348	**813**
01/01/2024	360	130	161	**651**	106	221	375	**702**
01/01/2023	297	143	143	**583**	109	232	380	**721**
01/01/2022	280	148	131	**559**	84	199	410	**693**

Nombre de places disponibles à l'ERM et l'ERSO

ERM/KMS	BaMa (SSMW, POL, SDIV)	**811**
ERSO/KSOO	CaTo	210
	CaSa	840
	Total	**1.050**

DEFENSIE
LA DÉFENSE

13

35 jours prestés en moyenne par réserviste

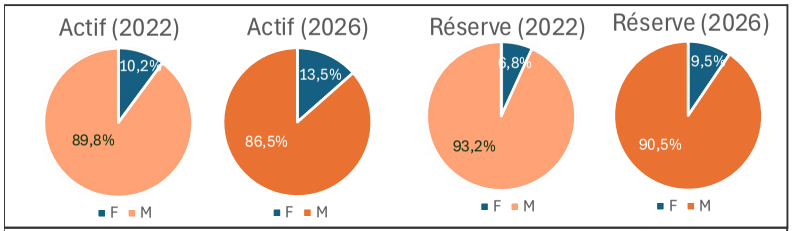
Personnel de la Défense

Militaires

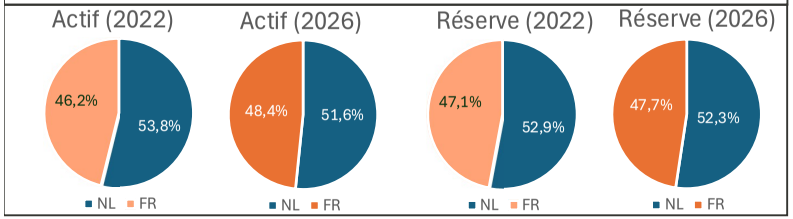
Aperçu global du personnel de la Défense

	2022	2023	2024	2025	2026	Oct-26
Cadre actif	25.073	24.469	24.473	24.664	25.036	25.973
Cadre Res	2.586	2.853	3.382	4.006	4.693	5.838
CWR	177	201	185	216	263	283
Total	**27.836**	**27.523**	**28.040**	**28.886**	**29.992**	**32.094**
Civil	1.647	1.805	2.055	2.314	2.756	3180
CWR	564	502	315	388	436	428
Total	**2.211**	**2.307**	**2.370**	**2.702**	**3.192**	**3.608**
Grand total	**30.047**	**29.830**	**30.410**	**31.588**	**33.184**	**35.702**

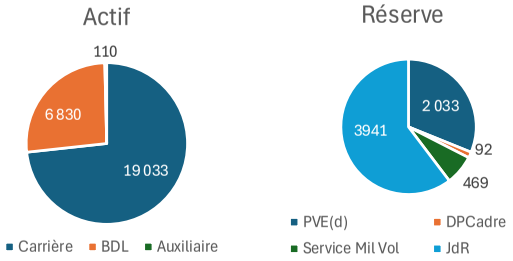
Mil par genre 2026



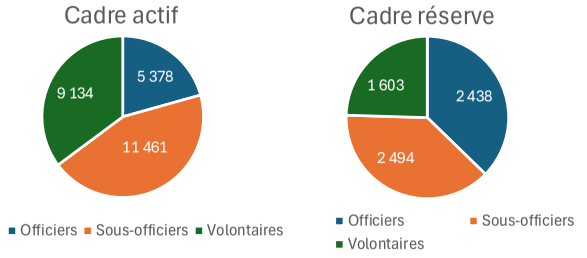
Mil par régime linguistique



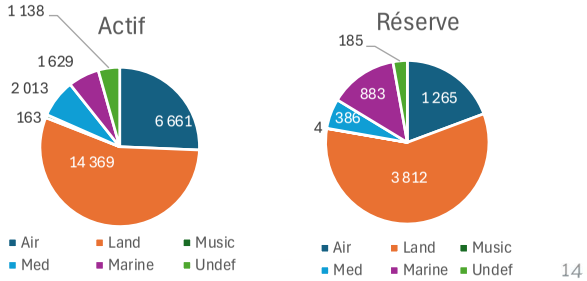
Mil par statut 2026



Mil par catégorie 2026



Mil par Force 2026



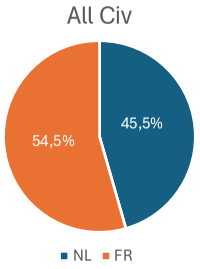
Personnel de la Défense

Civils

Type	2022	2023	2024	2025	2026	Oct-26
Statutaires	1270	1349	1497	1719	2056	2420
Contractuels Rosetta	97	191	306	333	429	495
Contractuels	280	265	252	262	271	265
Collaborateurs externes	564	502	315	388	436	428
Total	**2.211**	**2.307**	**2.370**	**2.702**	**3.192**	**3.608**

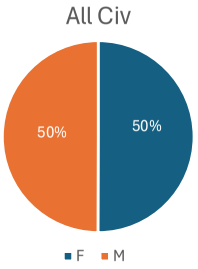
Civ par régime linguistique 2026

	Langue	Oct-26	
Statutaires	NL	1.118	46,20%
	FR	1.302	53,80%
Contractuels Rosetta	NL	228	46,06%
	FR	267	53,94%
Contractuels	NL	102	38,49%
	FR	163	61,51%
	Total	**3.180**	



Civ par genre 2026

	Genre	Oct-26	
Statutaires	F	1.156	47,77%
	M	1.264	52,23%
Contractuels Rosetta	F	283	57,17%
	M	212	42,83%
Contractuels	F	152	57,36%
	M	113	42,64%
	Total	**3.180**	

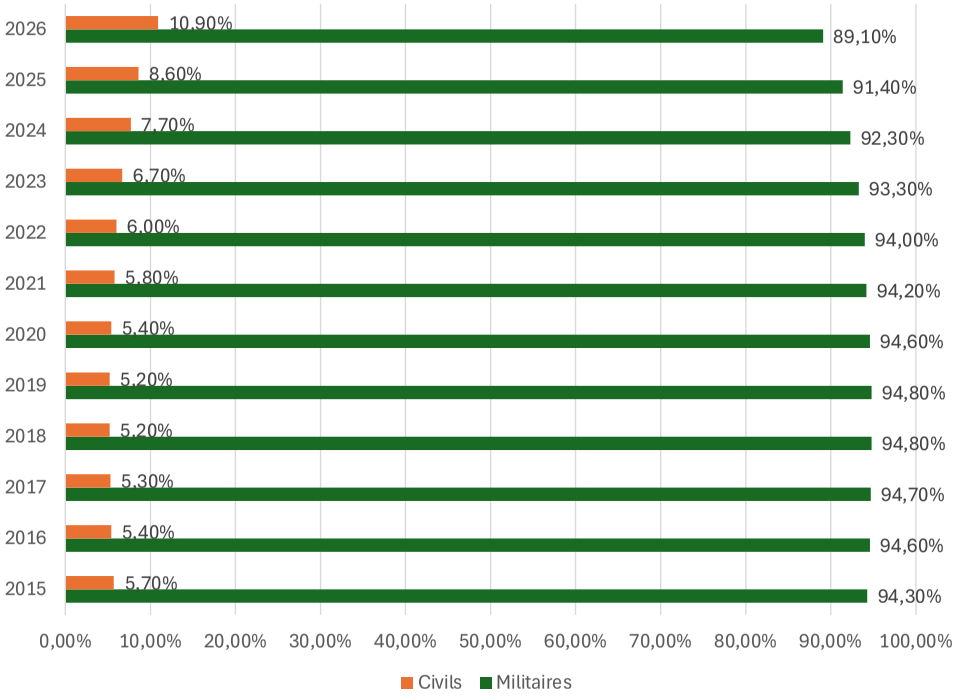


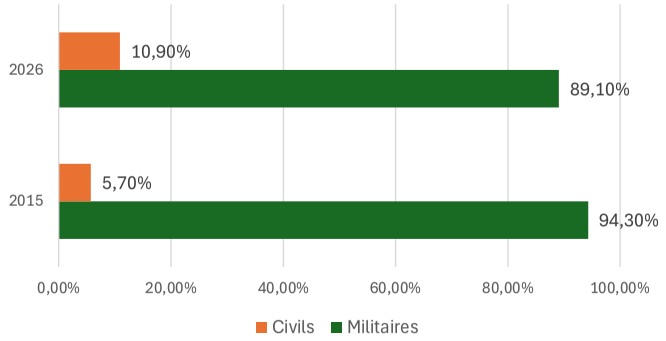
DEFENSIE
LA DÉFENSE

Le ratio militaires/civils est passé de 17:1 en 2015 à 8:1 en 2026

Personnel de la Défense

Ratio militaires et civils





DEFENSIE
LA DÉFENSE

16

Personnel de la Défense

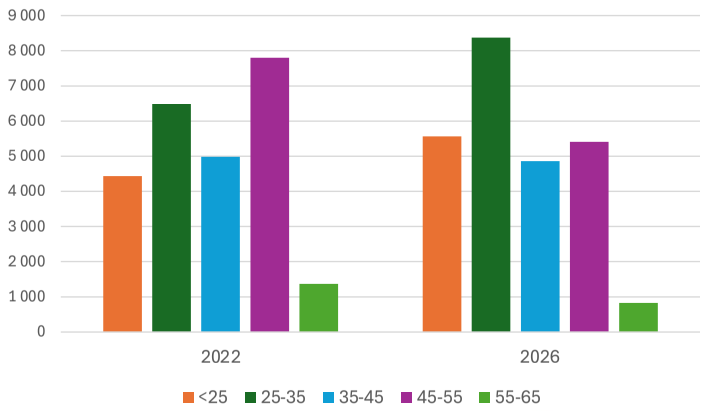
Piramide des âges

Âge moyen

		2022	2023	2024	2025	2026
Mil Act	**Total**	**44,25**	**42,11**	**40,86**	**39,8**	**38,65**
	F	43,28	40,81	39,21	38,26	37,33
	M	45,08	43,31	42,49	41,39	39,99
Civ	**Total**	**37,73**	**36,98**	**36,08**	**35,21**	**34,66**
	F	35,19	34,8	34,27	33,93	33,63
	M	38,03	37,25	36,33	35,4	34,82

➡ **44,2 ans en 2022 → 38,7 ans en 2026 = - 5,5 ans.**

Répartition des effectifs par tranche d'âge



Départs

Pension

Mil

		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027*
	Officier	137	166	159	145	103	88	22
	Sous-Officier	798	702	635	586	512	414	96
	Volontaire	575	522	441	357	316	310	69
	Total	**1510**	**1390**	**1235**	**1088**	**931**	**812**	**187**

*La dernière vague de l'ancien régime de pension est prévue au 01/01/2027

Civ

		A	B	C	D	Grand total
		13	**7**	**24**	**35**	**79**
2022	Contractueel	1		3	7	11
	Statutair	12	7	21	28	68
		7	**8**	**22**	**29**	**66**
2023	Contractueel	1		1	11	13
	Statutair	6	8	21	18	53
		14	**17**	**10**	**16**	**57**
2024	Contractueel	1	1	2	2	6
	Statutair	13	16	8	14	51
		11	**9**	**7**	**12**	**39**
2025	Contractueel			1	2	3
	Statutair	11	9	6	10	36
		13	**6**	**9**	**18**	**46**
2026	Contractueel			1	5	6
	Statutair	13	6	8	13	40

Départs

Attrition durant la carrière

Ratio moyen

2022	2023	2024	2025	Oct-26
2.11%	2.06%	2.6%	2.05%	1.8%

Par catégorie

	2022	2023	2024	2025	Oct-26
Officier	1,52	1,32	4,19	1,48	1,51
Sous-Officier	1,9	1,54	1,72	1,42	1,43
Volontaire	2,7	3,08	2,85	3,1	2,41

Tranche d'âge

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
20-25	2,68	4,1	3,07	2,91	3,12	2,07
26-30	3,34	4,55	4,47	3,84	4,38	2,32
31-35	3,06	3,53	2,79	2,65	3,01	1,91
36-40	2,12	2,03	1,27	1,3	1,53	0,96
41-45	1,32	1,15	1,39	1,23	0,87	0,56
46-50	1,02	0,58	0,9	1,78	0,56	0,32
51-55	1,3	1,13	1,18	2,45	0,58	0,57

Par Force

	2022	2023	2024	2025	Oct 2026
Aérienne	1,28	0,81	1,82	1,18	0,91
Terrestre	1,86	2,14	1,94	2,55	2,19
Médicale	1,16	1,47	1,53	2,12	2,54
Marine	2,97	2,1	3,09	2,92	2,36

Taux de fidélisation

$$\frac{\text{Aantal medewerkers op 31/12/ Jaar X – nieuwe instroom tijdens jaar X}}{\text{Aantal medewerkers op 01/01/ Jaar X}} \times 100$$

2021	87,80%
2022	93,59%
2023	85,00%
2024	90,16%
2025	91,61%
2026	96,08%

DEFENSIE
LA DÉFENSE

Départs

Durant la formation (première année)

Par régime linguistique

	2022	2023	2024	2025	Oct 2026
NL	35,60	28,79	29,09	29,13	14,90
FR	39,42	26,54	25,26	27,31	14,16

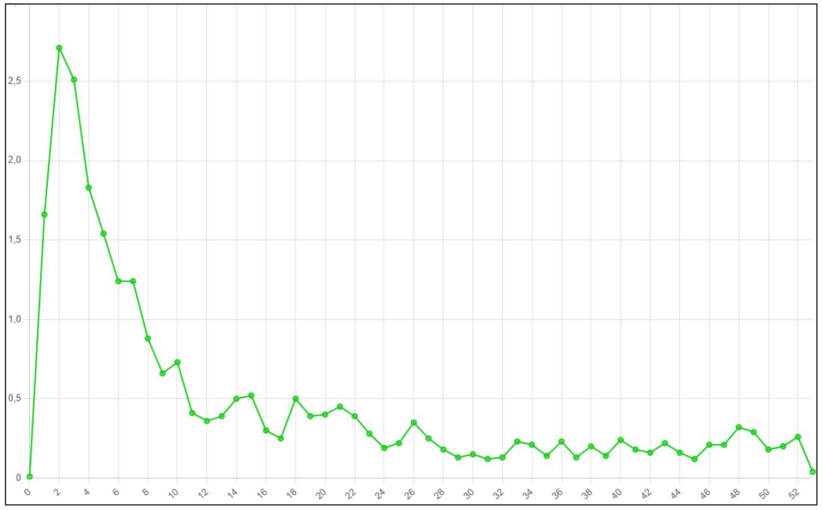
Par genre

	2022	2023	2024	2025	Oct 2026
F	23,67	15,75	17,52	15,97	10,67
M	33,25	29,37	28,8	30,3	15,31

Par catégorie

	2022	2023	2024	2025	Oct 2026
Officier	15,31	12,43	14,46	10,41	6,57
Sous-Officier	28,54	24,21	22,13	24,81	10,79
Volontaire	38,96	34,82	35,91	33,38	23,6

Attrition par semaine



Attrition

Mesures de lutte

Meilleure préparation des candidats
- Recrutement générique des volontaires
- Introduction de la « semaine 0 »
- Approche progressive de la MIF
- Développement d'une application sportive de préparation

Encadrement et qualité de la formation
- Plan d'action attrition de la Composante Terre
- Human Performance Programme (HPP)
- Renforcement de la capacité d'instruction
- Professionnalisation des instructeurs (Instructor Day, badge Instructeur,…)

Développement du personnel
- Formation des sous-officiers prolongée de 6 à 10 mois
- Constitution d'un cadre intermédiaire plus solide et durable

Attractivité et attentes réalistes
- Journées métiers
- Stages jeunes et stages découverte
- Défense & Sécurité
- Reboot4You

DEFENSIE
LA DÉFENSE



Service militaire volontaire

2026

Inscriptions (par régime linguistique)

	FR	NL	TOTAL
Force Protection	486	484	970
Guard Fusilier	999	1.180	2.179
Seamanship	106	157	263
Naval Infantry	71	175	246
Total	**1.379**	**1.447**	**2.826**

Sélectionnés (par genre)

	F	M	TOTAL
Force Protection	12	63	**75**
Guard Fusilier	55	320	**375**
Seamanship	11	26	**37**
Naval Infantry	2	11	**13**
Total	**80**	**420**	**500**

Situation Nov 26

	Places	Incorporés	Sit Nov 26	Δ	%
Air	75	75	59	-16	21
Land	375	359	323	-36	10
Marine	50	50	43	-7	14
Total	**500**	**484**	**425**	**-59**	**12**

DEFENSIE
LA DÉFENSE



Service militaire volontaire

2027: 625

Nombre d'inscriptions 27/1

	Places	Inscriptions
Land	126	304
Marine	60	48
Total	**186**	**352**

Nombre de places 27/2

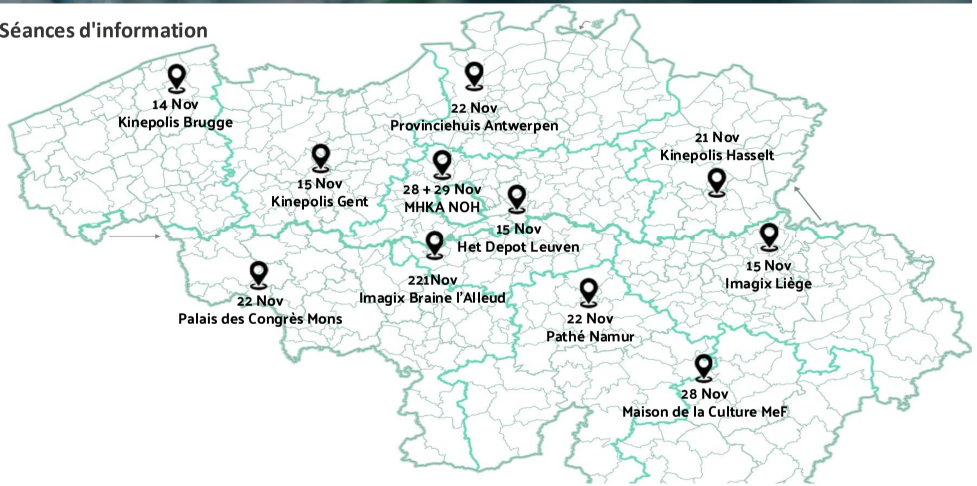
	Places
Air	130
Land	249
Marine	60
Total	**439**

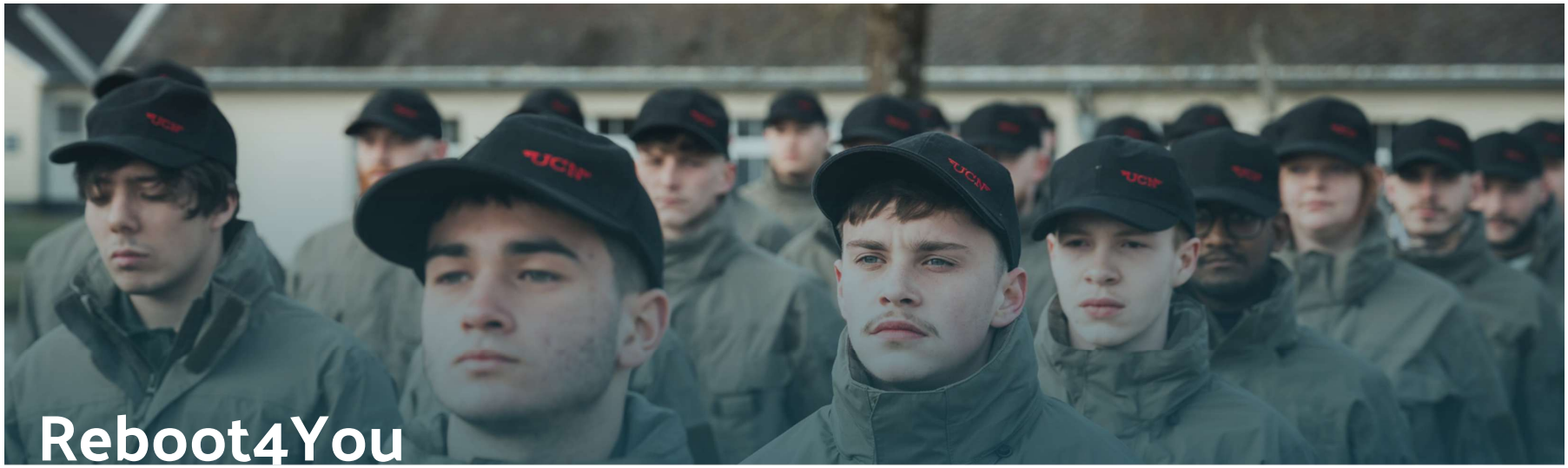


152.900 lettres envoyées

- 93.000
- 59.000
- 900

Séances d'information





Reboot4You

2026:
Nombre de places: 120 (2 sessions avec à chaque fois 30 NL et 30 FR)
Inscriptions: 122 dont 71 stagiaires ont commencé le projet
- 33 session Avr – Oct 26
- 38 session Oct – Avr 26

2027
Nombre de places: 180

DEFENSIE
LA DÉFENSE



Sécurité & Défense

37 écoles
- 20 communauté française
- 16 communauté flamande
- 1 communauté allemande





Projet Athena à Louvain: sensibilisation des élèves au « réflexe sécurité » via des modules animés par la Défense, la Police et les services de secours.

Centrale drukkerij - Imprimerie centrale