

# Politiques de reprise du travail pour les bénéficiaires de l'assurance invalidité : le rôle des incitations financières

\* Ce rapport a été élaboré pour l'INAMI.

Guida Ayza Estopà (DULBEA, ULB, guida.ayza.estopa@ulb.be)  
& Ilan Tojerow (DULBEA, ULB, ilan.tojerow@ulb.be)  
Novembre 2025

## 1. Introduction

L'incapacité de travail (IT) occupe une place centrale dans les systèmes de protection sociale des économies développées et constitue le programme d'aide le plus important dans de nombreux pays. Au cours des dernières années, le nombre de bénéficiaires de l'IT a fortement augmenté, représentant en moyenne, dans les pays de l'OCDE, 2 % du PIB en dépenses publiques, et 3,4 % en Belgique (OCDE, 2021). Bien que l'IT soit essentielle pour soutenir les personnes qui ne peuvent pas travailler en raison d'un problème de santé, elle peut également accroître le risque de pauvreté et d'exclusion sociale pour les bénéficiaires et exercer une pression économique importante sur les États providence. Étant donné son impact à la fois au niveau sociétal et individuel, la recherche s'est longtemps concentrée sur diverses dimensions de l'IT, telles que l'influence des conditions économiques sur l'entrée dans l'invalidité, l'effet des prestations sur la participation au marché du travail, ou encore l'impact d'autres réformes de politique publique (Autor & Dugan, 2006 ; Marie & Vall Castelló, 2012 ; Maestas et al., 2013; Kostol & Mogstad, 2014). Toutefois, une question clé demeure : comment concevoir une politique qui aide les bénéficiaires de l'IT à réintégrer pleinement le marché du travail (abandonnant ainsi complètement la dépendance aux prestations) sans compromettre leur bien-être ?

Une stratégie utilisée par les décideurs pour tenter de limiter la dépendance à l'IT consiste à permettre aux individus de travailler à temps partiel tout en conservant une partie de leurs prestations, créant ainsi des incitations financières au travail. En outre, créer des incitations financières à l'emploi est également essentiel pour soutenir les individus qui font face à des obstacles importants à la réinsertion sur le marché du travail. Du côté de la demande, une maladie prolongée réduit souvent la productivité des travailleurs ou limite les tâches qu'ils peuvent accomplir, les rendant moins compétitifs sur le marché du travail et susceptibles de percevoir des salaires plus faibles. Dans le même temps, pour les personnes concernées, retourner au travail comporte un risque considérable : les individus peuvent craindre de perdre la protection de revenu assurée par les prestations d'IT tout en faisant face à

l'incertitude quant à leur rétablissement ou à la possibilité d'une rechute. Les dispositifs de combinaison tels que la Reprise de Travail Adapté (RTA) sont conçus pour répondre à ces contraintes en permettant aux individus de tester leur capacité de travail tout en maintenant un filet de sécurité partiel. En permettant aux travailleurs de conserver une partie de leurs prestations lors de leur retour à l'emploi, ces dispositifs réduisent à la fois le risque financier et le coût d'opportunité associés à une tentative de reprise du travail. Ce mécanisme devrait créer les conditions nécessaires à une transition progressive et plus sécurisée vers le marché du travail. Cependant, à mesure que les individus augmentent leurs revenus d'activité, leurs prestations sont progressivement réduites, imposant de fait un prélèvement implicite sur leurs revenus.

Un large corpus de littérature suggère que la réduction des prestations peut décourager le travail, car elle diminue effectivement les incitations financières de la même manière qu'une augmentation de la tranche marginale d'imposition (Meyer & Rosenbaum, 2001 ; Saez, 2010 ; Chetty et al., 2013). Toutefois, dans le cadre de l'IT, les preuves empiriques concernant cette relation restent plus limitées. Bien que la littérature existante fournisse des éléments importants, les preuves restent fragmentées selon les différentes marges de l'offre de travail<sup>1</sup>. Un premier courant de recherche montre que l'amélioration des incitations financières (généralement via une réduction de l'imposition marginale implicite ou des tolérances de gains plus généreuses) encourage les individus travaillant déjà à temps partiel à augmenter leur effort au travail sur la marge intensive, c'est-à-dire en accroissant leur volume de travail (Campolieti & Riddell, 2012 ; Weathers & Hemmeter, 2011 ; Kerekó et al., 2024). Un second courant apporte des preuves sur la marge extensive, montrant comment les incitations financières influencent la décision des bénéficiaires de l'IT qui ne travaillent pas encore de rentrer dans le marché du travail (Kostol & Mogstad, 2014 ; Vall-Castelló, 2017 ; Ruh & Staubli, 2019 ; Kostol & Myhre, 2021 ; Zaresani & Olivo-Villabril, 2022). Cependant, nous savons très peu de choses sur les réponses à la marge extensive parmi les bénéficiaires de l'IT qui travaillent déjà à temps partiel. En particulier, la littérature n'a pas encore examiné si les incitations financières influencent leurs transitions soit vers un emploi à temps plein, soit vers un retour à une dépendance complète à l'IT. C'est précisément ce manque que notre étude comble. Sachant que la proportion de bénéficiaires de l'IT engagés dans un travail à temps partiel est assez faible — seulement 3,8 % en Belgique en 2013 (INAMI, 2013) — il est essentiel d'évaluer si les politiques de retour au travail atteignent réellement leur objectif principal de réintégration complète dans l'emploi. Ces politiques sont souvent conçues comme un tremplin vers une reprise complète du travail, mais il est également important de considérer si, à l'inverse, elles ne pourraient pas agir comme un frein limitant la capacité des bénéficiaires à réintégrer pleinement le marché du travail.

---

<sup>1</sup> La marge intensive renvoie aux ajustements dans la quantité de travail effectuée (heures travaillées) conditionnellement au fait de travailler déjà, tandis que la marge extensive concerne les décisions de travailler ou non (entrée ou sortie de la RTA).

### 1.1. Données, méthodologie et contribution :

Dans ce rapport, nous étudions les effets d'un dispositif de combinaison qui permet aux bénéficiaires de l'IT de travailler à temps partiel tout en conservant une partie de leurs prestations : la *Reprise de Travail Adapté* (RTA). Notre objectif est de comprendre comment la réduction des indemnités appliquée lorsque les individus commencent à travailler à temps partiel affecte leur comportement. Cette réduction influence-t-elle la probabilité de continuer à travailler à temps partiel, ou décourage-t-elle accidentellement la participation à la RTA ? Et, surtout, comment les individus réagissent-ils face à cet ajustement financier : facilite-t-il leur réinsertion dans un emploi à temps plein, ou les pousse-t-il plutôt à revenir à un statut d'IT complète ?

Deux aspects uniques du contexte belge avant 2018 nous permettent d'étudier ce scénario jusqu'ici inexploré. Bien que le cadre politique ait évolué depuis, les enseignements tirés de cette analyse restent très pertinents aujourd'hui. Premièrement, les prestations d'IT étaient progressivement réduites selon le niveau de salaire, avec un point de rupture où le taux de réduction marginale changeait brusquement. Plus précisément, ce changement se produisait lors du franchissement d'un seuil de 24,9 €<sup>2</sup>, calculé en divisant le salaire mensuel par les 26 jours ouvrables officiels en Belgique, ce qui entraînait une augmentation du taux de réduction marginale de 20 % à 50 %. Deuxièmement, et surtout, contrairement à ce qui se passe dans les études précédentes, les individus dans ce contexte ne pouvaient pas facilement ajuster leurs revenus en modifiant leur temps de travail. Dans le système belge, les personnes commençant un travail à temps partiel sous le régime d'IT ne pouvaient pas déterminer librement leurs heures de travail. Au contraire, celles-ci étaient limitées par un médecin-conseil, qui prend en compte l'état de santé de l'individu et les caractéristiques du poste pour fixer un nombre maximal d'heures travaillées. Sous cette contrainte, l'individu devait également convenir du nombre d'heures de travail avec l'employeur.

Même si les règles institutionnelles ont été modifiées depuis 2013, le mécanisme sous-jacent reste fondamentalement le même : à mesure que les individus augmentent leur offre de travail, soit en gagnant davantage, soit en travaillant plus d'heures, leurs prestations sont réduites. Que la réduction s'applique aux salaires, aux heures travaillées ou à une autre mesure de la capacité de travail, le compromis comportemental auquel les bénéficiaires sont confrontés est identique : travailler davantage signifie recevoir moins de prestations. Pour cette raison, les réactions que nous observons dans le système pré-2018 fournissent des enseignements précieux pour la conception actuelle des politiques, puisqu'elles reflètent la réponse

---

<sup>2</sup> L'ensemble du barème comporte deux ruptures supplémentaires : un taux marginal de 20 % après 15,6068 €/jour et un taux de 75 % au-dessus de 34,335 €/jour. Pour cette étude, nous nous concentrons exclusivement sur la rupture centrale ; davantage de détails concernant ce choix sont fournis dans le papier étendu. Le « papier étendu » correspond à une version académique plus longue et plus détaillée de cette analyse, fournissant l'ensemble des explications méthodologiques, des résultats supplémentaires et l'intégralité des tests de robustesse.

comportementale essentielle aux incitations financières, toujours pertinente dans le cadre actuel de réduction des prestations. Par conséquent, dans le contexte de 2013, la combinaison de changements abrupts dans les réductions marginales des prestations et de limites sur les heures de travail rendait extrêmement difficile pour les individus de se regrouper du côté optimal du seuil. La seule réponse possible à un taux de réduction marginale plus élevé, consistait donc à abandonner le dispositif de combinaison et à passer soit à un emploi à temps plein, soit à un retour à une IT complète.

Pour comprendre les réponses comportementales aux changements d'incitations financières, nous nous appuyons sur le modèle standard d'offre de travail. Dans ce cadre, les individus allouent leur temps entre travail et non-travail, en arbitrant entre l'utilité associée au fait de travailler et celle associée au fait de ne pas travailler (dans notre contexte, être couvert par des prestations d'invalidité). Appliqué à notre situation, où le revenu provient du salaire, des prestations d'IT ou d'une combinaison des deux, le modèle illustre comment les individus ajustent leur offre de travail lorsque leur contrainte budgétaire change — par exemple lorsque les réductions de prestations rendent le travail financièrement moins attractif.

Il est important de noter que le modèle permet d'expliquer quelles options deviennent plus probables lorsque les incitations financières évoluent. Dans le système belge, les individus font essentiellement face à trois options : continuer à travailler à temps partiel dans le cadre du RTA, revenir à une dépendance complète à l'IT, ou passer à un emploi à temps plein. Lorsque les réductions de prestations augmentent le coût effectif du travail, certains individus (en particulier ceux dont le revenu potentiel est plus faible, dont la capacité de travail est réduite ou dont l'état de santé est incertain) peuvent juger optimal de se retirer du marché du travail et de revenir à une IT complète. À l'inverse, les individus ayant un potentiel de gains plus élevé, de meilleures perspectives de santé ou un attachement plus fort au marché du travail peuvent toujours trouver le travail suffisamment rémunérateur pour rester dans le programme ou passer à un emploi à temps plein. En ce sens, le cadre théorique fournit une intuition sur l'hétérogénéité observée dans nos résultats : il clarifie pourquoi certains groupes sont plus susceptibles de revenir à une IT complète tandis que d'autres sont plus enclins à augmenter leur offre de travail malgré la baisse des incitations financières<sup>3</sup>.

Nous utilisons un Regression Kink Design (RKD)<sup>4</sup> pour évaluer l'effet d'un taux de réduction marginale plus élevé, qui diminue les incitations financières à combiner travail et prestations, sur les décisions individuelles d'offre de travail. Nous exploitons le fait que les individus en IT déjà actifs sur le marché du travail ne peuvent pas facilement ajuster leur temps de travail, ce qui rend leur réponse aux changements d'incitations financières probablement binaire.

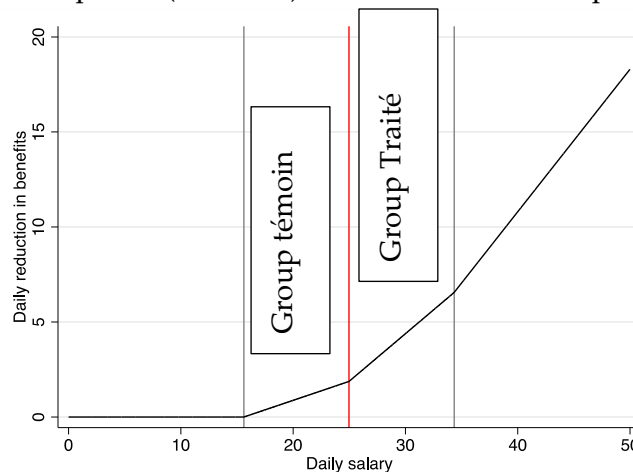
---

<sup>3</sup> Des détails supplémentaires concernant ce modèle sont développés dans la section 4 « Cadre théorique » du papier étendu (un lien vers la version publiée sera ajouté dès qu'elle sera disponible).

<sup>4</sup> Des détails supplémentaires sur la méthodologie, ainsi que les tests des hypothèses d'identification nécessaires, sont fournis dans la section 5 « Stratégie empirique » du papier étendu.

Cette stratégie empirique utilise la rupture de pente (en anglais ; « kink ») contenue dans le dispositif de combinaison, où le taux de réduction marginale passe de 20 % à 50 % pour un salaire journalier de 24,9 euros. Comme le montre la Figure 1, cela crée un changement discontinu du taux de réduction marginale au seuil fixé par l'INAMI. Comme les individus ne peuvent pas se positionner stratégiquement autour de ce seuil (une hypothèse que nous testons rigoureusement), les observations situées juste en dessous du seuil servent effectivement de groupe de comparaison, tandis que celles situées juste au-dessus constituent un groupe traité exposé à un taux de réduction marginale nettement plus élevé. L'assignation aléatoire résultant de l'impossibilité pour les bénéficiaires de se positionner stratégiquement autour de ce seuil permet de corriger le biais de sélection et nous autorise à utiliser des méthodes quasi-expérimentales.

**Figure 1.** Ruptures (« kinks ») dans la réduction des prestations



*Notes : Ce graphique simule la réduction des prestations sur la base des règles fixées par l'INAMI, qui résultent de l'application d'un taux de réduction marginale sur le salaire de 20 % après le franchissement du seuil de 15,6068 €/jour, de 50 % après le seuil de 24,9709 €/jour, et de 75 % à partir de 34,335 €/jour.*

Nous utilisons cette discontinuité pour identifier l'effet causal des ajustements de prestations en testant les changements dans la pente de la relation entre nos variables d'intérêt et la variable d'assignation (c'est-à-dire le salaire) au niveau du point de rupture. Plus précisément, nous examinons comment l'augmentation du taux de réduction marginale implicite affecte la probabilité que les individus sortent de la RTA et, conditionnellement à cette sortie, s'ils reviennent à une dépendance complète à l'IT ou s'ils reprennent un emploi à temps plein. Cette stratégie empirique nous permet d'explorer les effets de la réduction implicite sur l'offre de travail à la marge extensive. Il est important de noter que les caractéristiques uniques du contexte belge permettent une isolation plus précise des réponses à la marge extensive, contrairement aux contextes plus courants dans lesquels les individus peuvent ajuster leurs heures de travail pour rester en dessous du seuil et éviter l'augmentation de la réduction. En outre, nous évaluons si ces réponses comportementales diffèrent selon des dimensions

socioéconomiques et médicales clés, telles que le genre, l’occupation, l’âge, la durée de l’incapacité et le type de pathologie, afin de mieux comprendre quels groupes sont les plus affectés par les changements dans les incitations financières.

Le base de données utilisé pour cette analyse comprend des données administratives exhaustives de l’Institut National d’Assurance Maladie-Invalidité (INAMI). Ces données incluent des informations sur les reconnaissances d’incapacité de travail, les prestations financières sous-jacentes, les salaires et les trajectoires professionnelles, ainsi que diverses caractéristiques socioéconomiques et démographiques de tous les bénéficiaires de l’IT travaillant à temps partiel en 2013 dans le cadre de la RTA<sup>5</sup>. En utilisant cet ensemble de données riche, nous estimons l’effet d’une réduction des incitations financières sur l’offre de travail des individus qui combinent un salaire à temps partiel avec des prestations. De plus, puisque nos données contiennent également des informations sur le genre, l’état de santé, le statut social, l’âge et la durée des périodes d’IT, nous pouvons mener une analyse hétérogène approfondie pour explorer comment différents sous-groupes réagissent aux changements d’incitations financières. Le Tableau 1 présente les principales statistiques descriptives à la fois pour l’échantillon complet et pour le sous-échantillon situé autour du kink<sup>6</sup>.

**Table 1.** Statistiques descriptives principales pour l’échantillon en 2013

	Échantillon Complet Moyenne (ET)	Échantillon “kink” Moyenne (ET)
Genre (femme=1)	0.65 (0.48)	0.69 (0.46)
Âge	46.00 (9.09)	45.53 (9.30)
Statut Social (ouvrier=1)	0.54 (0.50)	0.72 (0.45)
Jours dans RTA	170.24 (108.28)	185.25 (102.35)
Salaire journalier	39.36 (31.46)	26.34 (4.40)
Prestations IT journalières	36.72 (20.34)	37.06 (15.07)
Observations	36,778	10,136

Notes : Le tableau rapporte la valeur moyenne et, entre parenthèses, l’écart-type de tous les individus salariés dans la RTA en 2013. L’échantillon au voisinage du kink inclut les mêmes statistiques autour de la rupture à 24,9 €, en utilisant une fenêtre de 8 euros.

Ce rapport nous aide à mieux comprendre comment ce type de politique offrant des incitations financières affecte les décisions d’offre de travail des bénéficiaires de l’IT, en apportant de nouvelles preuves sur les réponses à la marge extensive parmi les bénéficiaires de l’IT qui travaillent déjà à temps partiel.

Nous savons déjà, grâce à d’autres travaux, que les incitations financières affectent souvent l’offre de travail principalement à la marge intensive, plutôt que via des changements majeurs

<sup>5</sup> Dans le papier étendu, nous répliquons l’analyse présentée ici en utilisant différents sous-échantillons (par exemple, les individus qui entrent en RTA avant 2013).

<sup>6</sup> Les sections 2 et 3 du papier étendu fournissent des détails supplémentaires sur le cadre institutionnel et les données.

de participation. Plusieurs études montrent que lorsque les prestations deviennent plus généreuses ou lorsque des tolérances de gains sont introduites, les individus déjà en emploi tendent à augmenter leurs heures ou leurs revenus, mais ne quittent pas nécessairement le programme et n'y entrent pas davantage. Par exemple, Campolieti et Riddell (2012) constatent qu'une réforme des tolérances de gains au Canada a augmenté les niveaux d'emploi parmi les bénéficiaires du IT mais n'a pas affecté les sorties des prestations d'invalidité. De même, Weathers et Hemmeter (2011) montrent qu'un programme d'ajustement des prestations aux États-Unis a accru la probabilité de gagner au-dessus du seuil d'Activité Substantiellement Rémunérée, sans augmenter l'emploi global ni les sorties de l'IT. Zaresani et Olivo-Villabrille (2022) rapportent également des réponses importantes à la marge intensive dans un dispositif de combinaison, tandis que la marge extensive ne réagissait que modérément. Dans le même ordre d'idées, Krekó et al. (2024) constatent qu'abaisser la limite de gains en Hongrie a réduit l'offre de travail à la marge intensive, sans affecter l'entrée ou la persistance dans le programme d'IT.

Il existe cependant quelques exceptions notables où des réponses significatives à la marge extensive ont été observées. Vall-Castelló (2017) montre que la suppression des désincitations au travail en Espagne a augmenté de 6,5 points de pourcentage la probabilité que des hommes en situation de handicap commencent un emploi. Kostol et Mogstad (2014) constatent également qu'augmenter les incitations financières en Norvège a fortement accru la participation au marché du travail parmi des bénéficiaires qui ne travaillaient pas auparavant. Myhre (2021) identifie des effets similaires à la marge extensive en utilisant une RDD, à nouveau parmi des individus passant de l'absence d'emploi à des revenus positifs. Ruh et Staubli (2019) montrent également que l'assouplissement des restrictions de gains en Autriche a augmenté la participation de 2,3 % à 6,7 %, mais uniquement pour les bénéficiaires qui ne travaillaient pas auparavant.

Pris ensemble, ces travaux suggèrent que, même si les incitations financières peuvent encourager les bénéficiaires de l'IT qui ne travaillent pas encore à entrer sur le marché du travail, nous en savons beaucoup moins sur la manière dont ces incitations affectent ceux qui travaillent déjà à temps partiel et doivent choisir entre rester dans le programme, passer à un emploi à temps plein ou revenir à une IT complète. C'est précisément ce manque que notre étude comble.

La littérature existante suggère donc que, bien que certaines études trouvent des effets à la marge extensive, ceux-ci apparaissent presque exclusivement parmi les bénéficiaires de l'IT qui n'étaient initialement pas sur le marché du travail et ont décidé de commencer à travailler. Notre contribution consiste à examiner les décisions à la marge extensive parmi les individus qui travaillent déjà à temps partiel, en évaluant si un taux de réduction marginale plus élevé les conduit à revenir à une dépendance complète à l'IT ou, au contraire, à se diriger vers une participation complète au marché du travail. Cela est possible grâce aux caractéristiques

uniques du contexte belge, où nous n’observons pas de regroupement («bunching») autour des seuils, phénomène courant dans d’autres contextes. La technique du « bunching<sup>7</sup> » est utile pour étudier les ajustements à la marge intensive, c’est-à-dire la manière dont les individus modifient leurs heures ou leurs revenus pour rester sous un seuil, mais il est moins informatif pour comprendre les choix à la marge extensive, tels que cesser complètement de travailler ou sortir totalement de l’IT. L’absence de regroupement dans notre contexte permet donc d’isoler clairement ces réponses à la marge extensive, apportant de nouveaux éclairages sur la manière dont des taux de réduction marginale plus élevés affectent l’attachement au marché du travail des bénéficiaires de l’IT travaillant à temps partiel.

Enfin, ce rapport contribue au débat sur les mesures les plus efficaces pour renforcer l’offre de travail. La littérature examine plusieurs possibilités. Par exemple, durcir les règles d’éligibilité aux prestations d’IT, comme le soulignent Haller et al. (2024), peut augmenter la participation au marché du travail mais peut nuire au bien-être des personnes vulnérables. Les stratégies de suivi, telles que les entretiens obligatoires (Markussen et al., 2017), incitent efficacement les personnes en congé maladie à reprendre le travail, mais peuvent ne pas aider celles qui font face à des obstacles complexes. De plus, les mesures d’activation, telles que la réadaptation professionnelle (Bastiaans et al., 2024), montrent un certain potentiel pour améliorer les résultats en matière d’emploi mais nécessitent des ressources importantes et peuvent avoir des effets mitigés sur la santé mentale. Enfin, le job coaching (Fontenay & Tojerow, 2022), qui offre un accompagnement individualisé, aide à la réinsertion mais reste coûteux en ressources et difficilement extensible. Nous contribuons à ce débat en montrant qu’alléger la réduction implicite sur les revenus d’activité pour les individus déjà présents sur le marché du travail peut éviter qu’ils ne reviennent à une dépendance complète aux prestations, leur permettant ainsi de poursuivre leur trajectoire vers une reprise complète du travail.

## 2. Résultats

Dans cette section, nous présentons nos résultats concernant l’effet d’un taux marginal de réduction plus élevé — c’est-à-dire la réduction des prestations appliquée lorsque les bénéficiaires perçoivent un revenu provenant d’un travail à temps partiel. Dans notre analyse de base, nous examinons comment cette réduction des prestations affecte la probabilité de rester dans la RTA à la fin de l’année, ainsi que le nombre total de jours qu’un individu passe dans le programme au cours de l’année. Nous étendons ensuite l’analyse afin d’évaluer les effets causals sur deux résultats clés : la probabilité de revenir à un statut d’IT complète et la probabilité de réintégrer le marché du travail formel, afin de comprendre vers où les individus se dirigent après avoir quitté la RTA. Enfin, nous explorons l’hétérogénéité de ces réponses

---

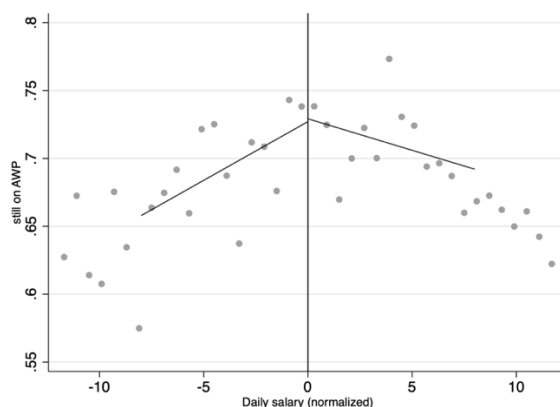
<sup>7</sup> La technique dite de « bunching » s’applique lorsqu’un regroupement d’individus apparaît autour d’un point optimal dans une distribution, généralement en réponse à un changement discret d’incitations. Dans des contextes reposant sur une assignation aléatoire, comme c’est le cas ici, ce type d’accumulation n’est pas observé. Dès lors, le bunching n’est pas applicable et d’autres approches, telles que le RKD, peuvent être mobilisées pour identifier les effets des incitants financiers.

pour mieux comprendre qui se déplace dans chaque direction, en tenant compte de facteurs tels que le genre, la pathologie, le statut social et la durée de l'incapacité<sup>8</sup>.

## 2.1. Impact de la réduction des prestations sur la probabilité de rester dans une RTA

Nous commençons par analyser la probabilité de rester dans une RTA à la fin de l'année en fonction du salaire, et donc de la réduction des prestations à laquelle les individus sont confrontés. La Figure 2 montre la relation entre la probabilité qu'un individu reste dans une RTA en décembre 2013 et la variable d'assignation au niveau de la rupture. En utilisant une fenêtre de 8 euros et des regroupements de 1 euro, et en affichant une tendance linéaire de chaque côté de la rupture, nous pouvons évaluer l'évidence graphique. Le changement brutal de pente au niveau de la rupture (« kink ») suggère une réponse comportementale significative. La probabilité de rester dans le programme augmente avec le salaire jusqu'au « kink ». Cependant, après l'augmentation du taux marginal de réduction, la probabilité de rester dans une RTA à la fin de l'année diminue à mesure que le salaire augmente. La figure suggère un changement net au niveau du « kink », où la réduction marginale passe de 20 % à 50 %. Cela constitue un élément de preuve en faveur de l'identification de l'effet d'une réduction plus élevée, dépendante du salaire, sur l'offre de travail des bénéficiaires de l'IT via la RTA. Pour confirmer cette évidence graphique, nous estimons empiriquement les effets du traitement.

**Figure 2.** Relation entre le résultat et le niveau de salaire.



Notes : L'axe horizontal représente le salaire normalisé issu du travail à temps partiel (par rapport à la rupture), en utilisant des regroupements de 1 euro et une fenêtre de 8 euros. L'axe vertical représente la moyenne de la variable dépendante (la probabilité de rester en RTA à la fin de l'année, variable indicatrice valant 1 si l'individu est encore en RTA en décembre 2013 et 0 sinon) dans chaque regroupement. Les lignes droites affichent la relation sous-jacente de chaque côté de la rupture. La ligne verticale indique la rupture de salaire.

<sup>8</sup> Les sections 6 et 7 du papier étendu fournissent une discussion plus détaillée des résultats et des tests de robustesse correspondants (afin de garantir la fiabilité et la validité des conclusions).

Les colonnes 1 et 2 du Tableau 2 présentent les résultats de l'estimation de base. Le tableau commence par rapporter la valeur du dénominateur déterministe dans la première étape, suivie des effets du traitement. À chaque ligne, nous rapportons le coefficient estimé  $\beta$  dans l'analyse RKD, qui résulte de la division de l'effet du traitement estimé par le dénominateur connu, l'intervalle de confiance robuste, la moyenne calculée de la variable dépendante dans la fenêtre définie autour de la rupture, ainsi que le nombre d'observations. Avec les coefficients estimés, nous rapportons également les niveaux de signification associés et les erreurs standards.

Le Panel A rapporte le coefficient déterministe de première étape, qui est de 0,3 comme imposé par la législation<sup>9</sup>. Ce coefficient indique l'augmentation du taux marginal de réduction. Le Panel B rapporte les effets du traitement du « kink ». La colonne 1 n'inclut pas de covariables dans la régression, tandis que la colonne 2 introduit l'âge, le genre, la région et le statut social comme variables de contrôle supplémentaires.

**Tableau 2.** Résultats des régressions

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Rester RTA	Rester RTA	Retour IT complète	Retour IT complète	Retour emploi complète	Retour emploi complète
<b>Panel A :</b>						
« First stage »	0.3		0.3			0.3
<b>Panel B :</b>						
Effets du traitement						
$\beta$	-0.044*** (0.014)	-0.040** (0.014)	0.035*** (0.010)	0.033*** (0.010)	0.005 (0.008)	0.005 (0.008)
IC Robustes	[-0.121, 0.015]	[-0.108, 0.004]	[0.018, 0.092]	[0.015, 0.089]	[-0.041, 0.022]	[-0.042, 0.021]
Moyenne	0.705	0.705	0.095	0.095	0.088	0.088
Covariables	NO	YES	NO	YES	NO	YES
Observations	36,778	36,503	36,778	36,503	36,778	36,503
Observations eff.	10,137	10,078	10,137	10,078	10,137	10,078

Notes : Tous les coefficients rapportés sont calculés à partir de régressions non paramétriques polynomiales locales indépendantes, utilisant une tendance linéaire (polynôme d'ordre 1), une fenêtre symétrique définie de 8 euros et un noyau uniforme. Le Panel A rapporte le coefficient de première étape, qui correspond au changement déterministe de réduction marginale, 0,3 (0,5 – 0,2) pour la rupture située au niveau de salaire de 24,97 €, qui est le même pour tous les résultats. Le Panel B rapporte les coefficients des effets du traitement, issus de l'équation (7) du papier étendu, qui résultent de la division du coefficient estimé par RKD de l'équation (8) par la valeur déterministe de première étape. Les coefficients montrent l'effet estimé d'une augmentation de 1 euro par jour ouvrable du taux marginal implicite de réduction sur trois résultats différents (colonnes 1 et 2 : la probabilité de rester en RTA à la fin de l'année ; colonnes 3 et 4 : la probabilité de revenir à l'IT ; colonnes 5 et 6 : la probabilité de reprendre un emploi à temps plein). Les erreurs standards sont indiquées entre parenthèses. Nous rapportons des intervalles de confiance robustes. La colonne « moyenne » rapporte la moyenne de la variable dépendante dans la fenêtre définie. Les covariables incluent : région, âge, genre et statut social. Niveaux de signification : \*\*\* $p < 0,01$ , \*\* $p < 0,05$ , \* $p < 0,1$ .

<sup>9</sup> Changement de la pente de la fonction qui passe de 0,2 à 0,5, comme spécifié par la législation

Notre coefficient principal d'intérêt est  $\beta$ , qui indique qu'une augmentation implicite de 1 € par jour ouvrable dans le taux marginal implicite de réduction conduit à une diminution significative de 4,0 à 4,4 points de pourcentage de la probabilité d'être encore en RTA à la fin de l'année. En termes pratiques, sachant qu'environ 73 % des individus autour du seuil restent dans le programme, cela correspond à une baisse relative d'environ 5,5 % à 6 %. Dans les cas où le taux marginal de réduction est de 20 % (c'est-à-dire juste avant la rupture), les individus ne semblent pas découragés de continuer à offrir une certaine capacité de travail tout en conservant une partie de leurs prestations d'IT ; en fait, on peut même détecter une augmentation de l'offre de travail lorsque le salaire augmente. Ce constat change lorsqu'on s'approche du « kink » : à un taux marginal de réduction de 50 %, chaque euro supplémentaire gagné se traduit par la déduction de la moitié de ce montant des prestations. À ce stade, tant la représentation graphique que les coefficients estimés montrent des preuves fortement significatives d'un renversement de cette tendance. À partir de là, l'offre de travail via la RTA diminue à chaque euro supplémentaire gagné.

Pour améliorer la robustesse de notre analyse, nous utilisons une variable alternative pour évaluer la participation à une RTA : le nombre total de jours qu'un individu travaille dans le cadre du programme au cours de l'année entière. Les résultats obtenus avec cette variable s'alignent sur ceux présentés précédemment et sont détaillés dans le papier étendu : une augmentation de 1 € par jour ouvrable dans la réduction marginale implicite autour de la rupture est associée à une diminution de 8,8 points de pourcentage du nombre moyen de jours pendant lesquels un individu reste dans une RTA au cours de l'année, ce qui correspond à environ 32 jours de moins dans le programme.

Les résultats empiriques confirment l'évidence graphique et s'alignent sur les conclusions de la littérature : les désincitations financières réduisent la participation aux programmes de reprise du travail. Cependant, nos résultats soulèvent deux questions importantes concernant les réponses comportementales affectant l'offre de travail : où vont les individus qui quittent une RTA ? Reviennent-ils à une IT complète ou reprennent-ils une activité de travail à temps plein ?

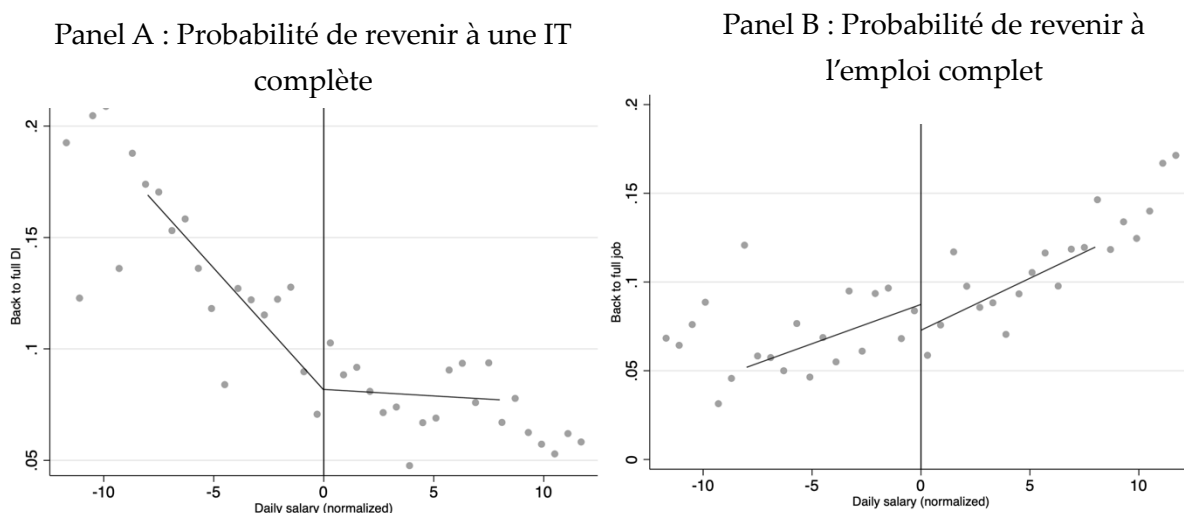
## **2.2. Impact sur les trajectoires de sortie – Où vont les individus après la réduction ?**

Nous étendons l'analyse en étudiant l'impact des changements du taux de réduction marginale sur la probabilité de revenir à une IT complète et sur celle de reprendre un travail à temps plein. Ces résultats complètent la littérature existante en apportant de nouveaux éclairages sur l'effet des (dés)incitations financières sur la reprise effective du travail et sur la dépendance aux prestations. Le Panel A de la Figure 3 illustre la relation entre la variable d'assignation et la probabilité qu'un individu en RTA retourne à un statut d'IT complète en raison de la diminution des incitations financières. La probabilité de revenir à une IT complète diminue avec le salaire, et la ligne de tendance illustre une relation négative significative entre

ces deux variables. Cependant, à l'approche du « kink », la ligne s'aplatit, indiquant qu'après l'augmentation du taux marginal de réduction, la probabilité de revenir à une IT complète augmente significativement. Le Panel B illustre la relation entre la variable d'assignation et la probabilité de reprendre complètement le travail. Il n'y a aucun changement de pente à la rupture (au « kink »), ce qui suggère qu'une réduction plus élevée des prestations n'affecte pas la reprise d'activité.

Pour confirmer l'évidence graphique et quantifier laquelle de ces probabilités présente l'effet le plus important, nous estimons les effets du traitement de manière empirique, tels que rapportés dans les colonnes 3 à 6 du Tableau 2. Les colonnes 3 et 4 présentent l'effet causal estimé de la rupture sur la probabilité de revenir à une IT complète, sans et avec covariables. Les colonnes 5 et 6 montrent l'impact estimé sur la probabilité de reprendre un emploi à temps plein. Notre coefficient principal d'intérêt est  $\beta$ , qui révèle qu'une augmentation de 1 € par jour ouvrable dans le taux marginal de réduction à la rupture entraîne une augmentation significative de 3,5 points de pourcentage de la probabilité de revenir à une IT complète d'ici la fin de l'année (3,3 p.p. lorsque les covariables sont incluses). Étant donné qu'environ 8 % des individus proches du seuil retournent à une IT complète, cet effet correspond à une augmentation relative d'environ 40 %. Ces coefficients sont statistiquement significatifs à des niveaux élevés, avec des intervalles de confiance robustes étroits. En revanche, pour la probabilité de reprendre un emploi à temps plein, comme le suggère l'évidence graphique, les coefficients estimés sont très proches de zéro et ne sont pas statistiquement significatifs.

**Figure 3.** Relation entre le résultat et le niveau de salaire.



Notes : L'axe horizontal représente le salaire normalisé issu du travail à temps partiel (par rapport à la rupture), en regroupements de 1 euro de chaque côté du seuil. L'axe vertical représente la moyenne de la variable dépendante (la probabilité de revenir à un emploi complet, ou la probabilité de revenir à une IT complète) dans chaque regroupement. Les lignes droites affichent la relation sous-jacente de chaque côté de la rupture. La ligne verticale indique la rupture de salaire.

Nos résultats suggèrent qu'une augmentation de la réduction marginale des prestations pour les individus participant à une RTA les pousse effectivement à sortir du programme. Bien que cela entraîne une augmentation notable de la probabilité de revenir à un statut d'IT complète, aucun effet n'est observé sur la probabilité de reprendre un emploi à temps plein — alors même que l'objectif principal du programme est de favoriser la réintégration sur le marché du travail. D'autres trajectoires de sortie possibles d'une RTA, bien que moins fréquentes, incluent les pensions, l'exclusion du programme, le chômage et la mortalité.

Nos résultats sont également cohérents avec le cadre standard de décision entre travail et non-travail. Un taux de réduction marginale plus élevé déplace effectivement vers le bas la contrainte budgétaire de l'individu, réduisant le gain financier associé au travail. Lorsque cela se produit, un agent représentatif ayant des préférences convexes (des individus qui accordent de la valeur à la fois au revenu et à la stabilité fournie par les prestations d'invalidité) peut juger optimal de revenir à une IT complète plutôt que de s'appuyer uniquement sur les revenus du travail. En d'autres termes, le modèle aide à expliquer pourquoi, sous des incitations financières affaiblies, rester dans le dispositif de prestations ou y revenir devient une option plus attrayante pour de nombreux bénéficiaires.

En outre, ces résultats présentent un intérêt considérable pour les décideurs politiques, car ils illustrent la sensibilité des décisions de retour au travail à la manière dont l'aide financière est réduite progressivement. La logique sous-jacente aux dispositifs de combinaison est claire : à mesure que les individus se reconnectent au marché du travail (que ce soit par des gains plus élevés ou par une capacité de travail accrue), il est raisonnable de réduire progressivement le niveau de soutien au revenu. Cependant, déterminer le point approprié auquel cette réduction doit intervenir est intrinsèquement difficile. Une réduction trop abrupte ou introduite trop tôt peut, de manière involontaire, inciter les individus à se retirer du marché du travail et à revenir à une dépendance complète aux prestations. Quel que soit l'objectif politique poursuivi, ces résultats soulignent l'importance de calibrer soigneusement le mécanisme de réduction des prestations afin d'éviter de décourager la participation au marché du travail parmi les bénéficiaires disposant d'une capacité de travail partielle.

### **2.3. Qui se déplace où, et pourquoi ?**

Dans cette sous-section, nous examinons les effets hétérogènes sur la probabilité que les individus réagissent à une augmentation plus élevée de la réduction des prestations en revenant soit à un emploi à temps plein, soit à une IT complète après avoir franchi le seuil où le taux de réduction marginale augmente de 30 % dans une RTA. Nous menons des analyses de régression séparées, en segmentant les données par genre, tranche d'âge, pathologie, statut social et durée préalable de l'incapacité. Le Tableau 3 présente les différences significatives selon ces caractéristiques, tandis que l'évidence graphique est rapportée dans l'Annexe du papier étendu. Cette analyse nous permet de mieux comprendre qui est le plus susceptible de

quitter le programme et qui y reste, et, parmi ceux qui en sortent, quels groupes ont tendance à se diriger vers un emploi à temps plein et quels groupes sont plus susceptibles de revenir à une IT complète.

En ce qui concerne **le genre**, comme le montre le Panel A du Tableau 3, nous constatons que les hommes sont nettement plus sensibles à l'augmentation de la réduction des prestations que les femmes. Les hommes présentent une diminution de 4,5 points de pourcentage de la probabilité de rester dans le programme et une augmentation de 5,8 points de pourcentage de la probabilité de revenir à une IT complète au niveau de la rupture, tandis que pour les femmes cette augmentation est de 2,4 points de pourcentage. Pour aucun des deux groupes nous ne trouvons d'effets significatifs sur la probabilité de reprendre un emploi à temps plein. Ces tendances sont cohérentes avec des différences structurelles dans le comportement d'offre de travail : les femmes sont plus souvent concentrées dans des emplois à temps partiel (OCDE, 2022) et peuvent donc rester attachées à un emploi à heures réduites même lorsque les incitations financières s'affaiblissent, tandis que les hommes semblent plus sensibles aux changements dans les gains nets du travail. De plus, les normes de genre et les responsabilités domestiques peuvent conduire les femmes à préférer maintenir des horaires de travail à temps partiel malgré le déclin des incitations financières. Ceci est cohérent avec des preuves montrant que les normes sociales et les rôles au sein du ménage influencent les décisions d'offre de travail des femmes (Kleven et al., 2019 ; Alesina et al., 2013), et que les femmes peuvent tirer une utilité plus élevée de l'équilibre entre emploi rémunéré et responsabilités domestiques, même lorsque cela implique des sacrifices financiers (Akerlof & Kranton, 2000).

Le Panel B montre des différences selon **les groupes d'âge** : le groupe le plus jeune présente des réactions très limitées à l'augmentation de la réduction, tandis que les individus d'âge moyen et plus âgés réagissent plus clairement. La probabilité de rester dans la RTA diminue de 4,2 points de pourcentage pour les personnes âgées de 36 à 49 ans, et de 3,6 points de pourcentage pour celles âgées de 50 à 59 ans. Comme dans les résultats de base, aucun des groupes d'âge ne montre d'effets significatifs sur la probabilité de reprendre un emploi à temps plein, mais tous présentent une probabilité significativement plus élevée de revenir à une IT complète. Cela suggère que les individus plus proches de la retraite sont plus enclins à réduire leur attachement au marché du travail lorsque les incitations financières se détériorent.

Selon **les conditions médicales**, le Panel C montre des comportements distincts. Les individus souffrant de troubles de santé mentale ont 4,8 points de pourcentage de probabilité supplémentaires de revenir à une IT complète au niveau de la rupture et ne montrent aucune augmentation de la probabilité d'emploi à temps plein. En revanche, les individus souffrant de troubles musculosquelettiques n'affichent pas d'augmentation significative des retours à l'IT et présentent plutôt une augmentation de 2 points de pourcentage de la probabilité de reprendre un emploi à temps plein lorsqu'ils font face à une réduction implicite plus élevée. Ces tendances opposées indiquent que les effets moyens globaux sont largement tirés par les

individus souffrant de troubles de santé mentale, tandis que ceux présentant des troubles musculosquelettiques réagissent dans la direction souhaitée par le programme. La littérature existante a constamment documenté une forte association négative entre la santé mentale et les résultats en matière d'emploi (Shen, 2023 ; Ringdal & Rootjes, 2022 ; Noordik et al., 2011). Les individus avec des troubles de santé mentale rencontrent souvent des difficultés substantielles pour retourner au travail, notamment des difficultés de concentration, de motivation et d'interactions sociales. Ces mécanismes aident à expliquer pourquoi ce groupe est plus susceptible de se retirer du marché du travail lorsque les incitations financières se réduisent.

Ce constat est particulièrement pertinent pour les décideurs politiques, car il souligne que le diagnostic est un facteur important dans la conception des stratégies de retour au travail pour les bénéficiaires de l'IT. Alors que les incitations financières semblent être quelque peu efficaces pour les individus souffrant de troubles musculosquelettiques, elles sont considérablement moins efficaces pour ceux ayant des troubles de santé mentale. Les données provenant d'interventions telles que les programmes d'emploi accompagné (Fontenay & Tojerow, 2022), qui reposent sur le job coaching et un suivi continu, suggèrent que des soutiens adaptés et non financiers pourraient être plus efficaces pour favoriser l'emploi et réduire la dépendance à l'IT pour ce groupe.

Les différences selon **le statut social** sont présentées dans le Panel D. Les ouvriers (« blue-collar ») sont plus sensibles à l'augmentation de la réduction marginale, montrant une probabilité plus élevée de 3,3 points de pourcentage de revenir à une IT complète au niveau de la rupture, tandis qu'aucun effet statistiquement significatif n'est observé pour les employés (« white-collar »). Cela est en partie dû à la composition de l'échantillon, puisque les ouvriers sont plus concentrés autour du seuil de la rupture, tandis que les employés ont tendance à percevoir des salaires journaliers plus élevés et sont donc moins représentés dans cette fenêtre.

Enfin, en comparant les individus ayant une incapacité de travail de courte durée (**incapacité primaire**) et ceux ayant une incapacité de longue durée (**invalidité**) dans le Panel E, nous trouvons des effets significatifs dans les deux groupes. Les bénéficiaires en invalidité ont 2,6 points de pourcentage de probabilité supplémentaires de revenir à une IT complète au niveau de la rupture et présentent également une légère mais significative augmentation (inférieure à 1 point de pourcentage) de la probabilité de reprendre un emploi à temps plein. Les bénéficiaires en incapacité primaire présentent également une augmentation significative des transitions vers l'IT et aucun effet sur l'emploi. Globalement, les bénéficiaires en invalidité montrent une sensibilité légèrement plus élevée aux incitations financières, ce qui souligne l'importance de politiques ciblées pour soutenir l'attachement au marché du travail parmi les individus qui en sont détachés depuis plus longtemps.

**Tableau 3.** Effets hétérogènes

	<b>Retour à IT complète</b>	<b>Retour à emploi complet</b>
<b>Panel A : Genre</b>		
Hommes	++	
Femmes	+	
<b>Panel B : Age group</b>		
Jeunes (19-35)	+ (faible)	
Âge moyen (36-49)	+	
Plus âgés (50-59)	+	
<b>Panel C : Condition médicale</b>		
Santé mentale	+	
Musculosquelettique		+
<b>Panel D : Statut Social</b>		
Employés (« white-collar »)		
Ouvriers (« blue-collar »)	+	
<b>Panel E : Type d'IT</b>		
Incapacité primaire	+	
Invalidité	+	+ (faible)

Notes : Ce tableau fournit un résumé simplifié des effets hétérogènes, indiquant uniquement si la réponse estimée est statistiquement significative. Les résultats de régression complets (incluant les coefficients, erreurs standards, intervalles de confiance et détails méthodologiques) sont rapportés dans le papier étendu.

### 3. Conclusion

L'IT représente une part importante des dépenses sociales dans les économies modernes. S'attaquer au nombre croissant de personnes en IT grâce à des politiques de retour au travail efficaces est essentiel, les incitations financières jouant un rôle clé dans leur conception. En Belgique, la RTA est conçue comme un outil de politique publique destiné à faciliter la réintégration des bénéficiaires de l'IT sur le marché du travail. Cependant, nos résultats suggèrent que la réduction des incitations financières à rester dans la RTA n'améliore pas la réintégration en emploi à temps plein ; elle conduit plutôt à une dépendance accrue aux prestations complètes.

Notre étude exploite une rupture de pente dans le dispositif de la RTA et applique un RKD afin d'inférer l'impact causal d'une augmentation de 30 % du taux marginal de réduction sur la probabilité que les individus restent dans le programme ou le quittent. Nous constatons qu'une augmentation de 1 € par jour ouvrable du taux marginal implicite de réduction diminue de 4,4 points de pourcentage la probabilité que les individus restent dans le programme. L'analyse plus approfondie des trajectoires de sortie indique une augmentation

de 3,5 points de pourcentage de la probabilité de revenir à une IT complète, sans impact significatif sur la probabilité de reprendre un emploi à temps plein. Ce résultat est particulièrement pertinent car il montre que les politiques de retour au travail n'atteignent pas toujours leur objectif principal de réintégration complète en emploi et souligne le rôle déterminant des incitations financières.

En examinant l'hétérogénéité de ces résultats, nous constatons que les hommes sont plus sensibles à l'augmentation de la réduction que les femmes, bien que les deux genres soient plus susceptibles de revenir à une IT complète que de reprendre un emploi à temps plein. Les hommes, les ouvriers et les individus souffrant de troubles de santé mentale sont les groupes les plus susceptibles de revenir à une IT complète. L'âge ne semble pas modifier substantiellement ces tendances, mais la durée de l'incapacité joue un rôle : les bénéficiaires en invalidité montrent une légère mais significative augmentation de la probabilité de reprendre un emploi à temps plein. De manière importante, nous montrons également que, tandis que les individus ayant des troubles de santé mentale sont particulièrement enclins à revenir à une IT complète, ceux souffrant de troubles musculosquelettiques sont quelque peu plus susceptibles de se diriger vers un emploi à temps plein. Pris ensemble, ces résultats soulignent l'importance de considérer le diagnostic médical et la durée de l'incapacité lors de la conception des politiques de retour au travail pour les bénéficiaires de l'IT.

Cette étude enrichit notre compréhension de l'impact des incitations financières en IT sur l'offre de travail et les politiques de retour à l'emploi en explorant un domaine jusqu'ici inexploité : les réponses à la marge extensive à des incitations financières réduites pour le travail à temps partiel parmi les bénéficiaires de l'IT déjà actifs sur le marché du travail. Plus précisément, elle examine les effets d'une augmentation de la réduction marginale implicite sur la réintégration effective en emploi à temps plein et sur la dépendance aux prestations. Elle met également en lumière des différences liées au genre et à la pathologie, ce qui est inédit dans ce contexte, contribuant ainsi à la vaste littérature sur les différences de genre sur le marché du travail et à la littérature plus limitée sur la relation entre santé mentale et retour à l'emploi.

En outre, ce rapport contribue à une littérature plus large sur les trappes à chômage et les politiques de sortie d'autres programmes sociaux. Les implications découlant de nos résultats sont d'une grande pertinence pour la conception de ces politiques et peuvent être extrapolées à d'autres pays de l'UE ayant mis en œuvre, ou envisageant de mettre en œuvre, des initiatives de retour au travail pour les bénéficiaires de l'IT. En particulier, les résultats soulignent l'importance de politiques ciblées et mettent en évidence que les hommes, les individus souffrant de troubles de santé mentale et les ouvriers sont ceux qui rencontrent les plus grandes difficultés à reprendre un emploi à temps plein. Nos résultats empiriques sont étayés par un cadre théorique fondé sur le modèle « travail – non-travail », et un large ensemble de tests de robustesse valide leur solidité.

Nos constats sont particulièrement pertinents pour les décideurs politiques, car ils suggèrent qu'une augmentation de la réduction appliquée aux revenus d'activité des bénéficiaires de l'IT pourrait entraver leur réintégration progressive dans l'emploi, poussant ceux qui travaillent déjà à temps partiel à revenir à une dépendance complète aux prestations. Si cette issue remet en question la soutenabilité des États providence en raison de l'augmentation des dépenses liées à l'IT, elle affecte également négativement les individus en réduisant leur pouvoir d'achat et en entravant leur retour progressif à l'emploi.

## Références

- Akerlof, G., & Kranton, R. E. (2000). Economics and Identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3): 715-753.
- Alesina, A., Giuliano, P., & Nunn, N. (2013). On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2): 469-530.
- Autor, D. H., & Duggan, M. G. (2006). The growth in the social security disability rolls: A fiscal crisis unfolding. *Journal of Economic Perspectives*, 20(3), 71-96.
- Bastiaans, M., Dur, R., & Gielen, A.C. (2024). Activating the long-term inactive: Labor market and mental health effects. *Labour Economics*, 90: 102593
- Boeri, T., & van Ours, J. (2013). *The Economics of Imperfect Labor Markets: Second Edition* (REV- Revised, 2). Princeton University Press.
- Böckerman, P., Kanninen, O., & Suonemi, I. (2018). A kink that makes you sick: The effect of sick pay on absence. *Journal of Applied Econometrics*, 33(4): 568-579.
- Calonico, S., Cattaneo, M.D., & Titiunik, R. (2014). Robust nonparametric confidence intervals for regression discontinuity designs. *Econometrica*, 82(6), 2295-2326.
- Campolieti, M., & Ridell, C. (2012). Disability policy and the labor market: Evidence from a natural experiment in Canada, 1998–2006. *Journal of Public Economics*, 96 (3): 306-316.
- Card, D., Lee, D. S., Pei, Z., & Weber, A. (2012). Nonlinear policy rules and the identification and estimation of causal effects in a generalized regression kink design. *National Bureau of Economic Research. Working Paper 18564*.
- Card, D., Lee, D. S., Pei, Z., & Weber, A. (2015). Inference on causal effects in a generalized regression kink design. *Econometrica*, 83(6), 2453-2483.
- Card, D., Lee, D. S., Pei, Z., & Weber, A. (2017). Regression Kink Design: Theory and practice. *Advances in Econometrics*, 38, 341-382.
- Cattaneo, M.D., Jansson, M. & Ma, X. (2020). Simple local polynomial density estimations. *Journal of the American Statistical Association*, 115(531): 1449-1455.
- Cheng, P.E., Johnson, E.G. & Liou, M. (1997). Standard Errors of the Kernel Equating Methods Under the Common-Item Design. *Applied Psychological measurement*, 21(4).
- Chetty, R., Friedman, J.J., & Saez, E. (2013). Using Differences in Knowledge across Neighborhoods to Uncover the Impacts of the EITC on Earnings. *American Economic Review*, 103(7): 2683-2721.
- Farré, L., Fawaz, Y., González, L., & Graves, J. (2022). Gender Inequality in Paid and Unpaid Work During Covid-19 Times. *The Review of Income and Wealth*, 68(2): 323-347.
- Fernández, R., Fogli, A., & Olivetti, C. (2004). Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4): 1249–1299.
- Fontenay, S., & Tojerow, I. (2022). How Does Supported Employment Help Disability Insurance Recipients Work While on Claim? - IZA Discussion Paper 15386
- Fontenyay, S. (2022). How Does Maternity Leave Allowance Affect Fertility and Career Decisions? *Working paper*.
- Haller, A., Staubli, S., & Zweimüller, J. (2004). Designing Disability Insurance Reforms: Tightening Eligibility Rules or Reducing Benefits?. *Econometrica*, 92 (1): 79-110
- Imbens, G.W. & Lemieux, T. (2008). Regression discontinuity design: A guide to practice. *Journal of Econometrics*, 142(2): 625-635.
- INAMI. (2013). Rapport annuel 2013.

- Kleven, H., Landais, C., & Sogaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209.
- Kools, L., & Koning, P. (2019). Graded return-to-work as a stepping stone to full work resumption. *Journal of Health Economics*, 65: 189-209.
- Kostol, A.R., & Mogstad, M. (2014). How financial incentives induce disability insurance recipients to return to work. *American Economic Review*, 104(2): 624-655.
- Kostol, A.R., & Myhre, A.S. (2021). Labor supply responses to learning the tax and benefit schedule. *American Economic Review*, 111(11): 3733-66.
- Krekó, J., Prinz, D., & Weber, A. (2024). Take-up and labor supply responses to disability insurance earnings limits. *Labour Economics*, 89: 102583.
- Landais, C. (2015). Assessing the welfare effects of unemployment benefits using the regression kink design. *American Economic Journal*, 7(4): 243-278.
- Maestas, N., Mullen, K. J., & Strand, A. (2013). Does disability insurance receipt discourage work? Using examiner assignment to estimate causal effects of SSDI receipt. *American Economic Review*, 103(5), 1797-1829.
- Marie, O., & Vall Castello, J. (2012). Measuring the (income) effect of disability insurance generosity on labour market participation. *Journal of Public Economics*, 96(1-2), 198-210.
- Markussen, S., Røed, K., & Schreiner, R.C. (2017). Can Compulsory Dialogues Nudge Sick-listed Workers Back to Work? *The Economic Journal*, 128 (610): 1276-1303
- McCrary, J. (2008). Manipulation of the running variable in the regression discontinuity design: A density test. *Journal of econometrics*, 142: 698-714.
- Meyer, B., & Rosenbaum, D. (2001). Welfare, the Earned Income Tax Credit, and the Labor Supply of Single Mothers. *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (3) 1063-1114
- Noordik, E., Nieuwenhuijsen, K., Varekamp, I., van der Klink, J. J., & van Dijk, F. J. (2011). Exploring the return-to-work process for workers partially returned to work and partially on long-term sick leave due to common mental disorders: a qualitative study. *Disability and Rehabilitation*, 33(17-18): 1625-1635.
- OECD. (2021). Public expenditure on disability and sickness cash benefits in % GDP. OECD. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/public-spending-on-incapacity.html?oecdcontrol-89cf33ff83-var1=OECD%7CEU%7CBEL&oecdcontrol-9202e3bf52-var3=2021> (Accessed May 13, 2025)
- OECD (2022). LMF1.6: Gender Differences in Employment – Definitions and methodology. *OECD Publishing*.
- Ringdal, C., & Rootjes, F. (2022). Depression and labor supply: Evidence from the Netherlands. *Economics & Human Biology*, 45(C).
- Ruh, P. & Staubli, S. (2019). Financial incentives and earnings of disability insurance recipients: evidence from a notch design. *American Economic Journal: Economic Policy*, 11(2): 269-300.
- Saez, E. (2010). Do Taxpayers Bunch at Kink Points? *American Economic Journal: Economic Policy*, 2(3): 180-212.
- Shen, Y. (2023). Mental health and labor supply: Evidence from Canada. *SSM - Population Health*, 22: 101414.

- Vall-Castelló, J. (2017). What happens to the employment of disabled individuals when all financial disincentives to work are abolished? *Health Economics*, 26(S2): 158-174.
- Weathers, R-R., & Hemmeter, J. (2011) The impact of changing financial work incentives on the earnings of social security disability insurance (SSDI) beneficiaries. *Journal of Policy Analysis and Management*, 30(4): 708-728.
- Zaresani, A. (2018). Return-to-Work Policies and Labor Supply in Disability Insurance Programs. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 272-276.
- Zaresani, A., & Olivo-Villabrille, M. (2022). Return-to-work policies' clawback regime and labor supply in disability insurance programs. *Labour Economics*, 78, 102215.