

2009-02-19

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

---

### **Négociation séquentielle dans un modèle néokeynésien caractérisé par un chômage frictionnel et des négociations salariales échelonnées**

*par Gregory de Walque, Olivier Pierrard, Henri Sneessens et Raf Wouters*

NBB Working Paper No 157 – Research Series

Depuis les travaux de Phillips (1958), les économistes ont pris conscience de l'importance cruciale de la dynamique du marché du travail et du salaire réel pour appréhender le processus d'inflation. Toutefois, la dynamique de l'inflation est souvent étudiée à travers le prisme du modèle de la courbe de Phillips néokeynésienne, dans lequel le marché du travail est représenté comme un marché au comptant sans distinction entre les heures et les travailleurs. Une telle modélisation ne permet pas de prendre en compte le chômage involontaire et la rigidité du salaire réel, deux problématiques essentielles dans les arbitrages complexes auxquels la politique monétaire est confrontée.

La présente étude participe aux efforts récents visant à incorporer le chômage frictionnel dans les modèles néokeynésiens: les entreprises recherchent activement des travailleurs correspondant à leurs besoins parmi les demandeurs d'emploi. À cette fin, elle s'attache à construire un modèle suffisamment général qui puisse intégrer des négociations salariales échelonnées, d'une part, et discriminer les heures et les travailleurs au sein du facteur de production travail, d'autre part. Il devient ainsi possible d'étudier les caractéristiques de cette représentation du marché du travail qui sont essentielles pour générer une dynamique réaliste pour l'emploi et l'inflation.

Les modèles d'appariement sont réputés capables de reproduire la réponse différée et persistante des variables du marché du travail à des chocs, mais ils ont été récemment critiqués parce qu'ils échouent à produire une amplitude réaliste de la réaction de l'emploi. Plusieurs auteurs ont avancé que l'introduction de rigidités dans la formation du salaire des emplois nouveaux tend à résoudre le problème. Si les nouvelles recrues ne peuvent adapter immédiatement leur salaire à la suite d'un choc positif, les attentes de profit d'une entreprise quant à un poste de travail supplémentaire s'accroissent, ce qui amplifie la réaction de l'emploi agrégé au choc.

Dans la mesure où la rigidité du salaire nominal est au cœur du modèle néokeynésien pour aider à produire une inflation persistante, on peut *a priori* s'attendre à ce qu'elle contribue à générer une dynamique réaliste pour l'emploi et l'inflation. L'étude montre que la façon dont le temps de travail est négocié entre les entreprises et les travailleurs joue à cet égard un rôle de premier plan. La littérature distingue deux procédures de négociation: a) le « right-to-manage » considère que l'entreprise décide unilatéralement du temps de travail tandis que b) l'« efficient bargaining » pose que le temps de travail est négocié entre l'entreprise et le travailleur de sorte à maximiser leur surplus conjoint. Selon l'hypothèse du « right-to-manage », les entreprises maximisent leur profit en ajustant leur demande d'heures de travail de manière à égaliser la productivité marginale du travail et le salaire. Il en résulte que, toutes autres choses égales par ailleurs, le temps de travail diminue avec le salaire horaire. Ce dernier est un élément prépondérant du coût marginal réel, ouvrant ce que l'on appelle le « canal salaire » dans la littérature. La conséquence directe est que la négociation échelonnée des salaires va automatiquement se traduire par une persistance de l'inflation. Toutefois, lorsqu'elles souhaitent accroître la force de travail, les entreprises préfèrent demander aux travailleurs dont le salaire est faible de prêter plus d'heures plutôt que de payer des coûts de recrutement pour de nouveaux travailleurs à qui elles devraient verser un salaire plus élevé (en espérance). Ce mécanisme produit une réaction trop faible de l'emploi pour être réaliste. Selon l'hypothèse de l'« efficient bargaining » les heures ouvrées sont indépendantes du salaire et le coût marginal réel est principalement fonction des heures ouvrées et de l'utilité marginale de la consommation. Par comparaison au cas du « right-to-manage », les entreprises perdent leur capacité à ajuster la force de travail au moyen du temps de travail, ce qui augmente la volatilité de l'emploi. Néanmoins, la volatilité des heures affecte l'inflation via sa forte corrélation avec le coût marginal réel à travers la courbe de Phillips néokeynésienne, qui lie l'inflation au coût marginal. Cette discussion illustre le conflit entre la volatilité de l'emploi et la persistance de l'inflation.

La présente étude propose une procédure plus générale de négociation séquentielle au cours de laquelle les heures ouvrées font l'objet d'une négociation à chaque période avec un pouvoir de négociation qui peut être différent du pouvoir de négociation salariale (échelonnée). Les deux procédures canoniques de négociation du temps de travail illustrées ci-avant sont en fait des cas particuliers de ce modèle plus général. L'étude montre que, par comparaison au « right-to-manage », la procédure de négociation séquentielle laisse ouvert le « canal salaire » tout en réduisant l'incitant pour les entreprises à ajuster la force de travail au moyen du temps de travail. Ce faisant, le modèle permet de générer une dynamique réaliste à la fois pour l'emploi et l'inflation. L'étude illustre également le fait que la rigidité des salaires des emplois existants joue potentiellement un rôle important dans le processus d'inflation et celle des salaires des emplois nouveaux, dans la dynamique de l'emploi.