

2009-05-19

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Dynamique de l'inflation et chômage frictionnel: une évaluation de différentes spécifications

par Kai Christoffel, James Costain, Gregory de Walque, Keith Kuester, Tobias Linzert, Stephen Millard et Olivier Pierrard

NBB Working Paper No 164 – Research Series

La principale mission d'une banque centrale est d'assurer la stabilité des prix. Pour cette raison, il est important de comprendre les éléments qui sous-tendent la dynamique de l'inflation. Parmi ceux-ci, les frictions sur le marché du travail sont généralement considérées comme cruciales. Intuitivement, l'on peut s'attendre à ce que la réponse lente mais persistante du marché du travail à des chocs exogènes explique la réponse lente et persistante de l'inflation à ces mêmes chocs. De plus, au sein de la zone euro, une large diversité d'institutions coexistent sur le marché du travail et il semble intéressant de comprendre quel type d'institution présente un intérêt pour expliquer la dynamique de l'inflation et donc pour la politique monétaire. Cette étude (i) synthétise diverses modélisations du marché du travail que l'on peut rencontrer dans la littérature, (ii) les intègre dans un modèle néo-keynésien, (iii) évalue leur réalisme et (iv) indique comment ces différentes approches peuvent affecter le comportement du coût marginal ainsi que, par le biais de la courbe de Phillips néo-keynésienne, celui de l'inflation.

Les auteurs prennent pour point de départ le modèle de Trigari (2006), c'est-à-dire un modèle néo-keynésien dans lequel le marché du travail est représenté par la théorie de l'appariement de Mortensen-Pissarides. Ce modèle, calibré à partir des données de la zone euro, permet d'ajuster l'emploi de manière extensive (nombre de travailleurs) ou intensive (nombre d'heures individuelles), d'une part, et comprend un mécanisme de négociation conjointe, associant les entreprises et les travailleurs, sur les heures et les salaires (« efficient bargaining »). Les auteurs considèrent les variantes du modèle suivantes: (i) heures déterminées uniquement par les entreprises (« right-to-manage bargaining »), (ii) rigidité des salaires, (iii) distinction entre les nouveaux et les anciens contrats, (iv) différents processus (et coûts) d'embauche, (v) interactions à l'échelle de l'entreprise entre la formation des prix et celle des salaires, (vi) différents processus de recherche d'emploi, et (vii) séparation endogène entre l'entreprise et le travailleur. La même calibration est conservée pour toutes les simulations afin d'assurer la comparabilité des résultats entre eux.

L'étude montre que si le modèle initial reproduit correctement le comportement des variables du marché du travail, il ne peut par contre pas reproduire celui de l'inflation (elle réagit de manière subite et trop forte). Le comportement de l'inflation est plus réaliste si l'on combine l'approche « right-to-manage bargaining » avec des salaires rigides, mais le comportement du taux de chômage et du nombre de postes vacants l'est alors moins. En associant la rigidité nominale des salaires à la rigidité réelle qui se manifeste lorsque le facteur travail est propre à l'entreprise, il apparaît que plus le coût marginal d'une entreprise réagit à un changement de son prix, moins l'indice général des prix répond à un choc exogène. La prise en compte d'une destruction endogène des postes de travail peut également réduire la réaction de l'inflation, bien que cette modélisation soit très sensible à la calibration. Plus généralement, les résultats suggèrent que la structure microéconomique du marché du travail joue un rôle crucial dans la détermination du lien entre ce dernier et la dynamique de l'inflation. Les caractéristiques institutionnelles du marché du travail qui contribuent à une relation directe entre salaire et coût marginal permettent de générer une réponse faible et persistante de l'inflation aux chocs.