

# Impact des programmes de formation professionnelle dans les pays à faible et moyen revenu : enseignements des études expérimentales

- Mariajose Silva-Vargas, *J-PAL Europe & Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER), Luxembourg*

Les programmes de formation professionnelle (FP) visent à fournir aux participants les compétences nécessaires à l'emploi dans des secteurs spécifiques. En alignant les compétences enseignées sur celles recherchées par les employeurs, ces programmes cherchent à générer une stabilité accrue de l'emploi, un potentiel de revenu plus élevé et de meilleures perspectives d'emploi.

L'obtention d'une certification formelle ou d'un diplôme de tels programmes peut servir de signal fiable aux employeurs indiquant que les stagiaires possèdent les compétences nécessaires, améliorant ainsi leur employabilité. Cela est particulièrement important pour les jeunes, étant donné qu'au niveau mondial en 2020, environ 22,4 % des individus âgés de 15 à 24 ans n'étaient ni en éducation, ni en emploi, ni en formation (NEET) (OIT/SIDA, 2023).

Cette note de synthèse résume les résultats de 33 évaluations aléatoires de programmes de formation professionnelle, éclairant leur efficacité, leurs impacts variés, leurs approches prometteuses et les considérations liées au genre. Notre attention se porte sur les programmes de formation professionnelle axés sur l'acquisition de compétences et de connaissances essentielles à des rôles professionnels spécifiques. La note n'examine pas les évaluations de programmes de formation en entrepreneuriat, une approche alternative importante pour accroître l'emploi en enseignant l'entrepreneuriat et les compétences en gestion<sup>1</sup>.



## Mariajose Silva-Vargas

est une responsable de recherche et de politiques publiques à J-PAL Europe et elle a obtenu son doctorat en économie à l'Université de Maastricht. Elle est également affiliée au LISER. Elle assiste les acteurs du développement dans l'application et la génération de preuves pour éclairer les politiques de développement. Dans ses recherches, elle utilise des expérimentations sur le terrain pour répondre à des questions socio-économiques dans les pays à faibles et moyens revenus. Ses recherches actuelles portent sur l'intégration socio-économique des réfugiés et la consolidation des marchés fonciers en Ouganda. Auparavant, elle a été boursière Robert S. McNamara chez DIME - Banque mondiale et a travaillé pendant plusieurs années en Ouganda et en Tanzanie pour Innovations for Poverty Action et la Banque mondiale.

Contact:

[msilvavargas@povertyactionlab.org](mailto:msilvavargas@povertyactionlab.org)

<sup>1</sup> Pour des informations approfondies sur la formation en entrepreneuriat et les preuves disponibles, veuillez vous référer à la page "[Policy Insight](#)" sur le site de J-PAL.

## Résultats mitigés de l'efficacité générale

Les programmes de formation professionnelle (FP) ont le potentiel de fournir aux participants des compétences précieuses, enrichissant à la fois leurs capacités techniques et cognitives. Des recherches approfondies démontrent de manière constante que les individus participant à de tels programmes présentent des compétences nettement améliorées par rapport à ceux qui n'ont pas suivi une telle formation (Acevedo et al., 2018 ; Alfonsi et al., 2020 ; Alzua et al., 2016 ; Aramburu et al., 2021 ; Cho et al., 2013 ; Crepon et Premand, 202 ; Field et al., 2019 ; Hardy et al., 2019 ; McIntosh et Zeitlin, 2022 ; Schochet et al., 2008). En général, les individus ayant suivi une formation pratique montrent des améliorations dans les compétences en lecture, en mathématiques, en informatique et dans des compétences spécifiques à l'industrie par rapport à leurs homologues non formés (Hardy et al., 2019).

Cependant, les programmes de formation professionnelle ont des résultats mitigés quant aux opportunités qu'ils peuvent engendrer pour les participants sur le marché du travail. Il existe une variation significative de leurs impacts à court et à long terme, soulevant des questions sur l'efficacité de ces interventions coûteuses. La majorité des programmes évalués n'ont pas réussi à produire des améliorations immédiates dans les taux d'emploi ou les revenus. De manière frappante, vingt des programmes évalués ont présenté au moins un effet négatif ou négligeable sur un résultat pour le groupe d'intervention juste après la fin de la formation (Acevedo et al., 2018 ; Alfonsi et al., 2020 ; Attanasio et al., 2011 ; Aramburu et al., 2021 ; Atkin et al., 2021 ; Barrera-Osorio et al., 2020 ; Chakravorty et al., 2021 ;

Cho et al., 2013 ; Crepon et Premand, 2021 ; Das, 2021 ; Diaz and Rosas, 2016 ; Field et al., 2019 ; Hicks et al., 2016 ; Hirshleifer et al., 2016 ; Honorati, 2015 ; McIntosh et Zeitlin, 2022 ; Osman and Speer, 2022 ; Rosas et al., 2017 ; Shonchoy et al., 2018 ; Schaberg, 2017). À court terme, passer du temps en FP peut détourner le temps et les ressources des participants d'activités potentiellement plus lucratives, entraînant ainsi un coût d'opportunité qui s'ajoute aux dépenses directes de formation.

Les évaluations expérimentales fournissent des preuves sur l'effet variable des programmes de formation professionnelle sur les résultats à court et à long terme.

À long terme, les preuves restent mitigées. Par exemple, en Colombie, une combinaison de formation théorique et de formation pratique a entraîné une augmentation des gains formels, avec une augmentation moyenne d'environ 12 % par rapport aux gains du groupe de comparaison, plusieurs années après la conclusion du programme (Attanasio et al., 2017). Cependant, dans d'autres études, les effets du programme ont diminué avec le temps, et les raisons de cette tendance ne sont pas entièrement connues. Certaines études ont tenté d'explorer cet impact fluctuant. En Ouganda, les personnes suivant une FP ont initialement connu des taux

d'emploi plus bas par rapport à celles recevant une formation directement dans les entreprises. Cependant, à long terme, les taux d'emploi des stagiaires en formation professionnelle ont dépassé ceux des stagiaires se formant en entreprise. Cette différence d'impact a été attribuée à la certification des compétences du programme de FP : les stagiaires en formation professionnelle ont acquis plus de compétences vérifiables, et s'ils étaient au chômage, ils étaient mieux placés pour se réintégrer dans la population active par rapport aux apprentis en entreprise (Alfonsi et al., 2020).

Une autre perspective précieuse sur l'efficacité des programmes de formation professionnelle souligne le rôle que jouent les attentes des participants dans l'amélioration ou la détérioration des résultats sur le marché du travail (Bandiera et al., 2023 ; Bassi and Nansamba, 2022 ; Chakravorty et al., 2021 ; Kelley et al., 2022). En Ouganda, les individus ayant participé à un programme de formation professionnelle comprenant une certification de compétences relationnelles ont vu leur confiance augmenter quant à leurs perspectives d'emploi et de revenus, les incitant à réorienter leur allocation de travail vers des activités plus efficaces (par exemple, en s'éloignant du travail informel mal rémunéré). Cela s'est traduit par des revenus plus élevés deux ans après l'intervention (Bassi and Nansamba, 2022). Cependant, il existe des cas où des attentes accrues ont eu des effets négatifs. En Inde, fournir l'accès à une plateforme contenant des informations sur les employeurs du monde réel a eu des conséquences inattendues. Les

demandeurs d'emploi inscrits sur la plateforme étaient moins susceptibles de trouver un emploi pendant au moins un an par rapport au groupe de comparaison. Les chercheurs ont interprété cela comme une preuve de chômage volontaire : les demandeurs d'emploi avaient initialement surestimé l'efficacité de la plateforme, les incitant à augmenter leur salaire de réserve et à réduire leur engagement dans les activités de recherche d'emploi. Cependant, à mesure qu'ils recevaient des informations plus précises sur les offres d'emploi réelles, ils corrigeaient leur perception erronée et reprenaient leurs efforts de recherche d'emploi (Kelley et al., 2022)<sup>2</sup>.

Il existe des stratégies prometteuses qui semblent être en mesure d'améliorer l'efficacité des initiatives de formation professionnelle.

Bien que des recherches supplémentaires soient nécessaires pour obtenir une compréhension complète des effets variables des interventions à court et à long terme, ainsi que sur la manière de gérer efficacement les attentes, des preuves prometteuses concernant les facteurs qui affectent l'emploi des jeunes et les revenus salariaux existent. Nous présentons d'abord ci-dessous les conditions pour lesquelles les programmes de

<sup>2</sup> Ces conclusions sont cohérentes avec les recherches sur la [recherche d'emploi](#), qui suggèrent que le niveau d'optimisme et les attentes des chercheurs d'emploi jouent un rôle dans leur recherche d'emploi.

formation professionnelle sont plus susceptibles de générer des impacts substantiels sur l'emploi et le revenu des participants, avant d'explorer les considérations spécifiques liées au genre. Nous avons mis en italique les études de cas les plus représentatives sous les principaux éclairages ci-dessous pour les lecteurs intéressés par une exploration plus approfondie de ces exemples.

## Résultats des recherches expérimentales

**Les programmes de formation professionnelle qui associent des composantes de compétences techniques et de compétences relationnelles sont susceptibles d'engendrer des effets positifs.**

L'inclusion d'une formation en compétences relationnelles aux côtés de l'instruction technique a conduit à des résultats favorables en matière d'emploi. Il existe des preuves préliminaires indiquant que les programmes intégrant à la fois des compétences techniques et relationnelles peuvent être les plus efficaces pour améliorer les résultats en matière d'emploi, notamment à long terme.

*En Égypte, un programme de formation englobant à la fois des compétences techniques et relationnelles a démontré de meilleurs résultats en matière d'emploi après 18 mois par rapport aux programmes se concentrant uniquement sur les compétences techniques ou relationnelles (Osman and Speer, 2022).*

*En Colombie, la formation en compétences relationnelles a contribué au maintien de l'emploi et des salaires mensuels sur une période prolongée. Cependant, les auteurs ont observé que l'impact*

*sur les gains était plus prononcé chez les hommes que chez les femmes, suggérant que les femmes pourraient rencontrer des obstacles supplémentaires, tels qu'un manque de services de garde d'enfants, qui les empêcheraient de tirer pleinement parti de leurs nouvelles compétences (Barrera-Osorio et al., 2020).*

## L'intégration de l'expérience pratique s'est révélée être une approche prometteuse et efficace.

La combinaison d'une formation technique sur le modèle d'un cours théorique et d'une expérience pratique, telle que des stages, a systématiquement donné des résultats positifs en renforçant l'offre de main-d'œuvre et en augmentant les revenus des participants. Cette approche contribue à réduire les barrières d'information tout en améliorant l'adéquation entre les stagiaires et les employeurs. Les stagiaires acquièrent une compréhension des compétences requises dans le secteur et d'autres facteurs pertinents, comme le montrent de nombreuses études (Atkin et al., 2021 ; Attanasio et al., 2017 ; Crepon and Premand, 2021 ; Diaz and Rosas, 2016 ; Elsayed et al., 2018 ; Honorati, 2015 ; Shonchoy et al., 2018).

*Au Kenya, des jeunes hommes ayant participé à un programme de renforcement de la main-d'œuvre pour le secteur privé se sont avérés être 15 % plus susceptibles de trouver un emploi par rapport à ceux qui n'ont pas suivi le programme. Cependant, les résultats pour les femmes étaient peu concluants, principalement en raison d'une attrition significative lors de l'enquête de fin de ligne. Le programme comprenait une formation en compétences de vie, une formation spécifique au secteur*

et un stage de trois mois dans le secteur privé (Honorati, 2015).

**Cependant, l'offre de programmes exclusivement pratique (sur le lieu de travail), sans formation théorique, a montré des résultats variables.**

Parmi les quatre programmes qui proposaient exclusivement des programmes sur le lieu de travail, deux présentaient des effets positifs sur l'emploi et les gains, tandis que les deux autres avaient des effets négatifs ou nuls (Alfonsi et al., 2020 ; Cho et al., 2013 ; Das, 2021 ; Hardy et al., 2019).

*Au Bangladesh, une évaluation de la formation sur le lieu de travail a révélé qu'elle entraînait une augmentation de 35 % de la participation au marché du travail et une augmentation de 23 % des gains après six mois. Bien que les avantages en termes d'emploi diminuent avec le temps, l'effet positif sur les gains est maintenu grâce à une transition du travail informel à un emploi salarié. L'augmentation de l'emploi était particulièrement prononcée pour les femmes, car elles passaient du travail informel à l'auto-emploi. L'ajout d'une formation théorique n'a eu aucun impact significatif à court terme, mais il existe des preuves suggestives qu'elle a généré des effets plus durables sur l'emploi (Das, 2021).*

*Cependant, au Ghana, la formation en apprentissage au sein de petites entreprises a entraîné des effets négatifs sur les gains des participants un an après la fin du programme. Bien que la formation ait doté les participants de nouvelles compétences et les ait motivés à passer de l'emploi salarié à l'auto-emploi, en particulier chez les femmes, cette transition a entraîné une réduction des gains salariaux sans augmentation*

*significative des gains liés à l'auto-emploi (Hardy et al., 2019). Ces résultats correspondent à la compréhension dominante selon laquelle les apprentissages impliquent souvent un compromis, car les jeunes individus peuvent être amenés à renoncer à d'autres activités offrant des salaires plus élevés tout en s'engageant dans ces programmes.*

**Atténuer les barrières d'information grâce au mentorat, au conseil ou à la facilitation des connexions avec des employeurs a systématiquement produit des résultats améliorés en matière d'emploi dans divers scénarios.**

Un manque de connaissances sur les opportunités du marché du travail et les entreprises prêtes à embaucher est un obstacle critique à l'emploi, en particulier pour les jeunes demandeurs d'emploi. Dans quatre des six évaluations, offrir des conseils professionnels ou du mentorat, ainsi que recommander des candidats à des employeurs susceptibles d'embaucher, en complément de la formation, a produit de meilleurs résultats en matière d'emploi (Acevedo et al., 2018 ; Alfonsi et al., 2023 ; Atkin et al., 2021 ; Bandiera et al., 2023 ; Elsayed, Hempel et Osman, 2018 ; Schochet et al., 2008).

*En Ouganda, de jeunes travailleurs qui avaient précédemment bénéficié d'un programme de formation professionnelle ont servi de mentors aux stagiaires. Ceux qui ont bénéficié du mentorat ont connu une augmentation de 27 % de leur probabilité de trouver un emploi dans les trois mois suivant l'obtention de leur diplôme et ont observé une augmentation de 18 % de leurs gains après un an, par rapport au groupe de comparaison. Le mentorat a principalement amélioré les résultats en fournissant des informations précieuses sur*

les emplois de niveau débutant et sur la dynamique du marché du travail, et moins grâce à des recommandations directes d'offres d'emploi, d'informations sur les postes vacants, ou de conseils de recherche d'emploi (Alfonsi et al., 2023).

**Il existe des preuves indiquant que des formateurs d'une qualité exceptionnelle peuvent influencer de manière significative le développement des compétences des participants et leurs revenus.**

Au Ghana, les gains des participants impliqués dans un programme de formation sur le lieu de travail variaient en fonction de la qualité de leurs formateurs. Notamment, les individus suivis par des chefs de petites entreprises plus expérimentés ont réalisé des gains plus élevés par rapport à ceux formés par des mentors moins expérimentés ou dont l'entreprise est moins rentable. Cela souligne l'importance cruciale de la qualité du formateur dans la formation des résultats du programme (Hardy et al., 2019).

**Il existe des preuves suggérant que la participation du secteur privé à la conception ou la fourniture de programmes de formation professionnelle affecte positivement l'emploi et les résultats en matière de revenus des participants.**

Une revue des programmes de formation professionnelle en Amérique latine a révélé que ces programmes ont connu un plus grand succès lorsque le secteur privé était impliqué dans la conception du programme (J-PAL, 2017).

En Turquie, une évaluation des initiatives de formation de l'agence nationale pour l'emploi a montré que leur effet sur l'emploi à court terme était plus prononcé lorsque les cours étaient dispensés par des fournisseurs privés motivés et équipés pour répondre à la demande du marché. Douze mois après la formation, les cours privés ont enregistré une augmentation de l'emploi de 4 à 6 points de pourcentage par rapport à leurs homologues publics (Hirshleifer et al., 2016).

**Associer la formation à des transferts d'argent pour les participants peut renforcer leur efficacité.** Les contraintes de crédit agissaient fréquemment comme des obstacles empêchant les participants de s'inscrire ou de terminer des programmes de formation. L'ajout de transferts d'argent semble accroître l'efficacité de ces programmes. Dans des cas spécifiques, l'octroi de soutien financier a contribué à améliorer l'efficacité de la formation en compensant la perte de revenus et en facilitant le transport (Crépon and Premand, 2021 ; McIntosh and Zeitlin, 2022 ; Shonchoy et al., 2018).

En Côte d'Ivoire, une initiative gouvernementale offrant aux jeunes un apprentissage, une formation professionnelle et une subvention a eu un effet significatif sur la décision des jeunes de suivre un apprentissage. La subvention a joué un rôle crucial en atténuant la perte de revenus substantielle généralement associée aux bas salaires de l'apprentissage. Cependant, les chercheurs n'ont trouvé aucune preuve indiquant que le fait de compenser les pertes de revenus soulageait les contraintes de crédit sous-jacentes auxquelles

*étaient confrontés les participants (Crépon and Premand, 2021).*

## **Aborder les défis spécifiques liés au genre**

Il est crucial de souligner que les programmes de formation professionnelle conçus pour surmonter les obstacles liés au genre peuvent avoir un impact profond sur l'autonomisation des femmes. Les femmes font souvent face à de multiples obstacles à la réussite de la formation professionnelle, notamment des aspects liés au contenu du programme, des problèmes d'accès tels que le manque de capital, et des facteurs sociaux, y compris les obligations familiales et communautaires.

Les programmes conçus spécifiquement pour cibler ces obstacles liés au genre peuvent offrir un soutien significatif aux femmes. Parmi sept programmes évalués qui étaient soit exclusivement adaptés aux femmes, soit qui intégraient un élément axé sur l'autonomisation, comme le coaching personnel ou la formation en compétences relationnelles, tous ont conduit à une amélioration des résultats sur le marché du travail pour les femmes (Acevedo et al., 2018 ; Aramburu et al., 2021 ; Atkin et al., 2021 ; Attanasio et al., 2011 ; Cheema et al., 2019 ; Honorati, 2015 ; Maitra and Mani, 2017).

*En République dominicaine, un programme de formation professionnelle offrant une formation en compétences relationnelles a bénéficié davantage aux femmes qu'aux hommes. Les femmes qui y ont participé avaient une plus grande estime de soi, étaient plus optimistes et présentaient des niveaux plus élevés de compétences personnelles à long terme (Acevedo et al., 2018).*

*Au Kenya, les femmes qui ont suivi deux semaines de formation en compétences relationnelles suivies de six mois de formation professionnelle ont connu une augmentation significative de leurs revenus (Honorati, 2015).*

Les mêmes facteurs externes, notamment un accès limité au capital et diverses contraintes d'accès, peuvent également influencer de manière significative la décision des femmes de participer à une formation.

*Au Pakistan, la création d'un centre de formation dans un village a entraîné une augmentation des inscriptions aux cours et des taux de réussite. En revanche, exiger des individus qu'ils se déplacent vers un autre village pour la formation constituait une barrière d'accès importante, car cela aurait représenté environ la moitié du revenu mensuel moyen des ménages pour couvrir les frais de déplacement associés. L'offre d'options de transport de groupe a notablement amélioré l'accès, en particulier pour les femmes préoccupées par la traversée de zones peu peuplées entre les villages en raison de problèmes de sécurité (Cheema et al., 2019).*

## **Perspectives de recherche futures**

*Davantage de recherche sur l'efficacité des programmes de formation professionnelle (FP) dans les pays à revenu faible et intermédiaire serait cruciale pour éclairer la manière dont ces pays peuvent exploiter leur potentiel démographique et le transformer en une croissance économique accrue. Les nouvelles évaluations approfondiraient notre compréhension de la manière d'optimiser l'efficacité des programmes de formation, d'étendre ou de lisser leurs impacts sur les opportunités de*

travail au fil du temps, et de répondre aux besoins des femmes et des jeunes en particulier.

Un champ de recherche consisterait à essayer d'identifier les facteurs qui conduisent à des résultats favorables à la fois à court et à long terme. Un autre champ impliquerait une meilleure compréhension de la manière de générer une complémentarité entre les différents types de compétences ("hard skills", "soft skills", et compétences socio-émotionnelles) pour soutenir de meilleurs résultats sur le marché du travail. La génération d'évaluations supplémentaires portant sur les formations aux compétences relationnelles avec des durées et des contenus variés, et l'exploration de leur impact pour différents groupes démographiques, pourraient également aider à identifier quels aspects de la formation sont les plus importants pour les femmes, les jeunes, les personnes handicapées ou celles issues de milieux à faible revenu. Un autre champ de recherche clé consisterait à explorer les approches optimales pour les responsables de la mise en œuvre de formations en compétences relationnelles afin d'assurer un impact durable ainsi que des stratégies pour intensifier ces initiatives.

Une recherche plus approfondie est impérative pour élucider les formats de programme les plus adaptés aux jeunes et aux femmes.

D'autres avenues cruciales méritent d'être explorées. L'obtention de résultats tangibles pour les femmes et les jeunes apparaît comme une priorité. Reconnaître la santé mentale comme une barrière potentielle aux perspectives éducatives et professionnelles des jeunes est tout aussi vital. L'utilisation d'approches innovantes intégrant la formation professionnelle avec des composantes conçues pour traiter des problèmes tels que l'anxiété, la faible estime de soi et la peur de l'échec pourrait améliorer l'efficacité des programmes de formation et, par conséquent, améliorer les résultats sur le marché du travail. De plus, la recherche future doit creuser le lien pivot entre les initiatives de formation professionnelle et la demande du marché, garantissant l'intégration réussie des stagiaires sur le marché de l'emploi. Dans les cas où certaines industries recherchent activement des travailleurs qualifiés dans des rôles traditionnellement dominés par les hommes, les femmes pourraient considérablement élargir leurs opportunités en acquérant des compétences dans ces secteurs. Examiner comment former et connecter efficacement les femmes à de telles opportunités tout en atténuant les obstacles à l'entrée, tels que la discrimination à l'embauche et le manque d'informations sur les emplois, présente également une perspective de recherche majeure.

## Basé sur

Ce résumé s'inspire en partie de l'éclairage en politique publique (Policy Insight) de J-PAL sur les «Programmes de formation professionnelle et de compétences pour améliorer les résultats sur le marché du travail», co-écrit par Victoire Fribourg, Simon Cooper et Natalie Valent, mis à jour en mars 2023.

Link: <https://www.povertyactionlab.org/policy-insight/vocational-and-skills-training-programs-improve-labor-market-outcomes>

[↗](#)

## References

Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P. and Martínez, S., 2018. Living up to expectations: how vocational education made females better off but left males behind.

Alfonsi, L., Bandiera, O., Bassi, V., Burgess, R., Rasul, I., Sulaiman, M. and Vitali, A., 2020. Tackling youth unemployment: Evidence from a labor market experiment in Uganda. *Econometrica*, 88(6), pp.2369-2414.

Alfonsi, L., M. Namubiru and S. Spaziani, 2023. Meet Your Future: Experimental Evidence on the Labor Market Effects of Mentors.

Alzúa, M.L., Cruces, G. and Lopez, C., 2016. Long-run effects of youth training programs: Experimental evidence from Argentina. *Economic Inquiry*, 54(4), pp.1839-1859.

Aramburu, J., Goicoechea, A. and Mobarak, A.M., 2021. Coding bootcamps for female digital employment.

Atkin, D., Schoar, A. and Wahnschafft, K., 2021. Evaluating Sama's Training and Job Programmes in Nairobi, Kenya. Working Paper.

Attanasio, O., Kugler, A. and Meghir, C., 2011. Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3), pp.188-220.

Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C. and Meghir, C., 2017. Vocational training for disadvantaged youth in Colombia: A long-term follow-up. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(2), pp.131-143.

Bandiera, O., Bassi, V., Burgess, R., Rasul, I., Sulaiman, M. and Vitali, A., 2023. *The search for good jobs: evidence from a six-year field experiment in Uganda* (No. w31570). National Bureau of Economic Research.

Bandiera, O., Goldstein, M., Rasul, I., Burgess, R., Gulesci, S. and Sulaiman, M., 2010. Intentions to participate in adolescent training programs: evidence from Uganda. *Journal of the European Economic Association*, 8(2-3), pp.548-560.

Barrera-Osorio, F., Kugler, A. and Silliman, M., 2023. Hard and soft skills in vocational training: Experimental evidence from Colombia. *The World Bank Economic Review*, 37(3), pp.409-436.

Bassi, V. and Nansamba, A., 2022. Screening and signalling non-cognitive skills: experimental evidence from Uganda. *The Economic Journal*, 132(642), pp.471-511.

Calero, C., Diez, V.G., Soares, Y.S., Kluve, J. and Corseuil, C.H., 2017. Can arts-based interventions enhance labor market outcomes among youth? Evidence from a randomized trial in Rio de Janeiro. *Labour Economics*, 45, pp.131-142.

Chakravorty, B., Arulampalam, W., Bhatiya, A.Y., Imbert, C. and Rathelot, R., 2021. Can information about jobs improve the effectiveness of vocational training? Experimental evidence from India.

Cheema, A., Khwaja, A.I., Naseer, F. and Shapiro, J.N., 2019. Glass walls: Experimental evidence on access constraints faced by women. *Technical Report*.

Cho, Y., Kalomba, D., Mobarak, A.M. and Orozco-Olvera, V., 2013. Gender differences in the effects of vocational training: Constraints on women and drop-out behavior. *World Bank Policy Research Working Paper*, (6545).

Crépon, B. and Premand, P., 2021. Direct and indirect effects of subsidized dual apprenticeships.

Das, N., 2021. Training the disadvantaged youth and labor market outcomes: Evidence from Bangladesh. *Journal of Development Economics*, 149, p.10258.

Diaz, J.J. and Rosas, D., 2016. Impact evaluation of the job youth training programme Projovent (No. IDB-WP-693). *IDB Working Paper Series*.

Elsayed, A., Hempel, K. and Osman, A., 2018. Overcoming Youth Unemployment in Egypt: Randomized Evaluations Showcase the Promise of Active Labor Market Programs. *Cairo: World Bank, European Union Institute of Labour Economics & Micro, Small and Medium Enterprise Development Agency*.

Field, E.M., Linden, L.L., Malamud, O., Rubenson, D. and Wang, S.Y., 2019. *Does vocational education work? Evidence from a randomized experiment in Mongolia* (No. w26092). National Bureau of Economic Research.

Hardy, M., Mbiti, I.M., Mccasland, J.L. and Salcher, I., 2019. The apprenticeship-to-work transition: experimental evidence from Ghana. *World bank policy research working paper*, (8851).

Hicks, J.H., Kremer, M., Mbiti, I. and Miguel, E., 2016. Impact Evaluation Report 37 Evaluating the Impact of Vocational Education Vouchers on Out-of-School Youth in Kenya. *The International Initiative for Impact Evaluation (3ie), Technical Report*.

Hirshleifer, S., McKenzie, D., Almeida, R. and Ridao-Cano, C., 2016. The impact of vocational training for the unemployed: experimental evidence from Turkey. *The Economic Journal*, 126(597), pp.2115-2146

Honorati, M., 2015. The Impact of Private Sector Internship and Training on Urban Youth in Kenya. *The World Bank, Policy Research Working Papers*.

ILO and SIDA, 2023. Young people not employed, education or training. *Policy Brief*.

J-PAL Policy Insight. 2017. J-PAL Skills for Youth Programme Review Paper. Cambridge, MA: Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab.

Kelley, E.M., Ksoll, C. and Magruder, J., 2022. *How do online job portals affect employment and job search? Evidence from India* (No. 3740). Working Paper.

Maitra, P and Mani, S., 2017. Learning and earning: Evidence from a randomized evaluation in India. *Labour Economics*, 45, pp.116-130.

McIntosh, C. and Zeitlin, A., 2022. Using household grants to benchmark the cost effectiveness of a USAID workforce readiness program. *Journal of Development Economics*, 157, p.102875.

Osman, A. and Speer, J., 2022. Are Soft Skills Enough? Experimental Evidence on Skill Complementarity for College Graduates. *Experimental Evidence on Skill Complementarity for College Graduates* (August 1, 2022).

Rosas, N., Acevedo, M.C. and Zaldivar Chimal, S., 2017. They Got Mad Skills: The Effects of Training on Youth Employability and Resilience to the Ebola Shock. *World Bank Policy Research Working Paper*, (8036).

Schaberg, K., 2017. Can Sector Strategies Promote Longer-Term Effects? Three-Year Impacts from the WorkAdvance Demonstration. *MDRC*.

Schochet, PZ., Burghardt, J. and McConnell, S., 2008. Does job corps work? Impact findings from the national job corps study. *American Economic Review*, 98(5), pp.1864-1886.

Shonchoy, A., Fujii, T. and Raihan, S., 2018. Barriers to Labor Migration for the Rural Poor: Experimental Evidence from a Vocational Training Programme in Bangladesh. *Available at SSRN 3395229*.