



Co-funded by
the European Union



SSPICE IT!

Sustainability Skills Program for International Catering
operators and Entrepreneurs through Integrated Training

SSPICE IT! – Programme de compétences en durabilité pour les opérateurs et entrepreneurs de la restauration internationale grâce à une formation intégrée

WP	WP3 - Co-conception et expérimentation d'un programme de formation innovant pour les opérateurs et entrepreneurs verts du secteur de la restauration
Tâche	3.2 – Co-conception du programme de formation
Chef de mission	Pour la solidarité
Contribution	Tous les partenaires (CMRC, AKMI, Work's Quality, IED, EPATV, CIPFP)
Version	Version n.1 – Novembre 2023

Le projet SSPICE IT! est cofinancé par la Commission européenne dans le cadre du programme Erasmus+.

Le contenu de cette publication reflète uniquement le point de vue du consortium informatique SSPICE et la Commission n'est pas responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Sous-module n°18 : Collaboration dans le secteur alimentaire et de la restauration

DOMAINE THÉMATIQUE	Recherche de pratiques innovantes et durables : renforcement des compétences et des approches efficaces	
SOUS-DOMAINE DE REFERENCE	<i>Compétences digitales et soft skills</i>	
HEURES	5	
OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE		
<p>1. Les apprenants apprécieront l'importance de la collaboration et la manière de s'engager efficacement avec les mentors et les pairs dans le secteur de l'alimentation et de la restauration</p>		
ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE		
Théorique	Pratique	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lectures ✓ Études de cas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cartographier les principales pratiques innovantes et durables en explorant les méthodologies et en analysant la mise en œuvre contemporaine ✓ Application pratique de pratiques innovantes et durables ✓ Évaluer l'impact des pratiques innovantes et durables dans le secteur de l'alimentation et de la restauration 	

TABLE DES MATIÈRES

SOUS-MODULE 18 : COLLABORATION DANS LE SECTEUR ALIMENTAIRE ET DE LA RESTAURATION	4
1. Importance et avantages d'une collaboration efficace dans le secteur de l'alimentation et de la restauration ..	4
1.1. Importance et avantages d'une collaboration efficace dans le secteur de l'alimentation et de la restauration	4
1.2. Avantages des efforts collaboratifs dans les entreprises du secteur alimentaire et de la restauration :	4
1.3. Instaurer la confiance et encourager une communication ouverte	5
1.4. Résoudre les conflits et relever les défis	6
1.5. Aligner les objectifs individuels et collectifs	7
2. L'importance d'apprendre des autres.....	10
2.1. L'importance d'apprendre des autres	10
2.2. Collaborer avec des mentors sur le terrain.....	11
EXTRAS	13
Bibliographie	Error! Bookmark not defined.

SOUS-MODULE 18 : Collaboration dans le secteur alimentaire et de la restauration

1. Importance et avantages d'une collaboration efficace dans le secteur de l'alimentation et de la restauration

1.1. Importance et avantages d'une collaboration efficace dans le secteur de l'alimentation et de la restauration

La collaboration est une pierre angulaire essentielle du secteur de l'alimentation et de la restauration, orchestrant une symphonie de travail d'équipe et de solutions inventives qui produisent des résultats exceptionnels. La fusion de compétences et de connaissances diverses, facilitée par la collaboration, conduit à la création de produits et de services de qualité supérieure, enrichissant à la fois les résultats finaux et la croissance personnelle et professionnelle des individus.

Dans les entreprises qui s'efforcent de créer de la valeur par le biais de produits et de services, la collaboration agit comme un adhésif qui assure une coordination transparente et un travail d'équipe harmonieux entre les différentes unités. Dans le domaine de l'alimentation et de la restauration, qu'il s'agisse de projets à petite échelle ou d'entreprises de grande envergure, la collaboration constitue le fondement du travail d'équipe. La collaboration agit comme le canal par lequel les membres de l'équipe communiquent, exécutent des tâches et synchronisent leurs efforts pour atteindre des objectifs communs. Au-delà du travail d'équipe, la collaboration favorise un sentiment d'appartenance parmi les employés. L'échange d'idées et la mise en commun d'expertise collective alimentent des concepts innovants, tandis que l'examen collaboratif affine ces idées pour une mise en œuvre optimale.

1.2. Avantages des efforts collaboratifs dans les entreprises du secteur alimentaire et de la restauration :

1. Améliorer la satisfaction au travail

Dans le secteur de l'alimentation et de la restauration, comprendre l'effet d'entraînement de chaque rôle renforce la confiance et la satisfaction au travail, stimulant ainsi la motivation pour une équipe plus performante.

2. Résolution efficace des conflits

Les relations solides favorisées par la collaboration permettent aux collègues d'offrir du soutien, des commentaires et des solutions globales à tout conflit pouvant survenir.

3. Amélioration des compétences et polyvalence

Comprendre le rôle des collègues facilite l'intégration des compétences, améliore la polyvalence et fait progresser les horizons de carrière.

4. Favoriser l'inclusion

La collaboration englobe des perspectives diverses, favorisant un environnement inclusif qui améliore la créativité et la productivité.

5. Apprécier les contributions

La collaboration permet de mieux comprendre l'importance du rôle de chaque membre, favorisant ainsi l'appréciation mutuelle.

6. Établir des relations professionnelles

Les relations solides au sein des équipes et des dirigeants sont inestimables. Dans le secteur de l'alimentation et de la restauration, ces liens peuvent catalyser la réussite individuelle et collective, ouvrant ainsi la voie à de nouvelles opportunités.

7. Cultiver la conscience de soi

La collaboration nourrit la conscience de soi, facilitant la reconnaissance des forces et des domaines de croissance.

8. Améliorer la compréhension des objectifs

La collaboration garantit la transparence et une communication efficace, unissant les équipes de restauration et de restauration autour d'une vision commune. Cet effort synchronisé garantit une approche unifiée pour atteindre les objectifs.

En conclusion, une collaboration efficace est la pierre angulaire qui permet au secteur de l'alimentation et de la restauration de progresser. Elle favorise non seulement l'innovation et la croissance, mais aussi un environnement harmonieux où les individus s'épanouissent et où les projets excellent.

1.3. Instaurer la confiance et encourager une communication ouverte

Une communication ouverte implique la possibilité d'exprimer librement ses pensées tout en interagissant avec les autres. Dans un cadre professionnel, elle signifie la capacité des employés à échanger des commentaires, à proposer des idées et à

exprimer leurs préoccupations, s'engageant ainsi activement dans la dynamique du travail.

En substance, une communication ouverte incarne un dialogue transparent et respectueux, créant une base de confiance, de sécurité psychologique et d'interaction régulière qui maintient un environnement de travail harmonieux et productif. Améliorez la communication dans le secteur de l'alimentation et de la restauration en utilisant ces stratégies efficaces :

- Établissez un système de communication clair, intégrant des réunions du personnel, des transferts d'équipe et des outils numériques comme des applications de messagerie.
- Favorisez un dialogue ouvert où les employés se sentent à l'aise pour exprimer leurs pensées et leurs suggestions.
- Organisez régulièrement des réunions du personnel et des séances d'information sur les équipes pour partager les mises à jour, relever les défis, communiquer les mises à jour importantes et célébrer les réalisations.
- Fournissez des instructions claires, notamment à l'aide d'aides visuelles.
- Utilisez la technologie pour tirer parti des outils, tels que la gestion des commandes et les systèmes d'affichage de cuisine.
- Donnez l'exemple en adoptant des pratiques visant à inspirer les employés, en faisant preuve de respect, d'écoute active et en résolvant rapidement les problèmes.
- Effectuez des évaluations de performance et évaluez régulièrement les performances du personnel.
- Déléguiez des responsabilités pour responsabiliser le personnel et encourager un sentiment d'appartenance.
- Mettez en œuvre des mécanismes de rétroaction pour recueillir les commentaires des clients et du personnel via divers canaux.
- Gérez les conflits de manière transparente et collaborative, en garantissant des résolutions rapides pour maintenir une atmosphère positive.

1.4. Résoudre les conflits et relever les défis

Dans le monde dynamique de l'alimentation et de la restauration, les conflits sont inévitables, c'est pourquoi une résolution habile des conflits est essentielle. Voici des stratégies pour gérer efficacement les défis du secteur :

- *Obtenez une vision plus précise avant d'intervenir :*

L'identification du problème principal constitue la base pour trouver des solutions optimales. Une action rapide peut empêcher l'escalade, il est donc essentiel d'intervenir à temps.

- *Écoutez tous les points de vue :*

Maintenez l'impartialité pour éviter d'exacerber les tensions et envisagez la présence d'un deuxième responsable pour plus d'objectivité.

- *Gérez les conflits en privé :*

Évitez les conflits publics, surtout devant les clients, car ils nuisent à la réputation de votre entreprise.

- *Donnez la priorité à l'expérience client :*

Résolvez rapidement les conflits qui affectent les clients. Présentez vos excuses au nom du restaurant, communiquez vos actions et faites des gestes pour apaiser la situation.

- *Assurez un suivi approfondi :*

Même après avoir résolu les conflits, restez vigilant. Prenez régulièrement contact avec les parties concernées pour garantir une résolution durable et prévenir les problèmes futurs.

- *Appliquez des politiques de tolérance zéro :*

Pour les questions graves telles que la discrimination et le harcèlement, établissez des lignes directrices claires contre les comportements inacceptables.

1.5. Aligner les objectifs individuels et collectifs

Comment aligner les objectifs individuels et ceux de l'entreprise, étape par étape :

1. Comprendre le contexte :

- Un alignement réussi nécessite une planification stratégique et un effort collaboratif.
- Reconnaissez qu'un alignement efficace exige une communication ouverte, un leadership fort et un engagement de tous les niveaux de l'organisation.

2. Encourager l'engagement des dirigeants :

- Initiez l'alignement en réunissant votre équipe de direction pour discuter de la vision organisationnelle globale et de l'orientation stratégique.
- Engagez les dirigeants à définir des objectifs organisationnels clairs et axés sur les résultats qui trouvent un écho dans l'ensemble du personnel.

3. *Traduire et décomposer les objectifs :*

- Transformez ces objectifs en déclarations claires et inspirantes qui peuvent être facilement comprises par tout le monde.
- Déconstruisez les objectifs généraux en étapes tangibles et limitées dans le temps.

4. *Mettre en place des routines de communication :*

- Intégrez les discussions sur les objectifs dans les réunions régulières, les entretiens individuels et les évaluations de performance.
- Une communication cohérente à tous les niveaux garantit que les objectifs restent au premier plan des préoccupations de chacun.

5. *Clarifier les connexions :*

- Mettez l'accent sur le lien entre les efforts individuels et les objectifs stratégiques plus larges.
- Aidez les employés à comprendre comment leur travail contribue à la situation dans son ensemble.

6. *Promouvoir l'autonomie :*

- Encouragez les employés à aligner leurs forces personnelles avec les objectifs de l'entreprise.
- Permettez aux individus de se fixer des objectifs qui correspondent à leurs aspirations et à leurs capacités uniques.

7. *Célébrer les progrès :*

- Reconnaissez régulièrement les réalisations progressives et les étapes collectives franchies.
- Mettez en évidence l'impact positif des efforts alignés sur le succès organisationnel.

8. *Favoriser une culture de feedback et de soutien :*

- Établissez une boucle de rétroaction continue grâce à des interactions régulières et des séances de coaching.
- Assurez-vous que les employés disposent des ressources, de la formation et des outils nécessaires pour rester en phase avec leurs objectifs.

9. *Flexibilité et adaptation :*

- Restez adaptable à mesure que les conditions commerciales évoluent, en ajustant les objectifs si nécessaire.
- Adoptez le changement et encouragez l'agilité dans les stratégies d'alignement.

10. Réitérer l'objectif organisationnel :

- Renforcez continuellement l'objectif résonnant qui sous-tend les efforts d'alignement.
- Rappelez aux employés l'impact plus large auquel ils contribuent grâce à leurs objectifs alignés.

2. L'importance d'apprendre des autres

2.1. L'importance d'apprendre des autres

Dans une entreprise de restauration et d'alimentation, il est essentiel de favoriser une culture d'apprentissage entre pairs parmi les membres de l'équipe pour diverses raisons. La mise en œuvre d'un programme de formation entre pairs bien structuré et continu peut apporter des avantages significatifs à votre établissement et améliorer les performances globales dans le secteur concurrentiel de l'alimentation et de la restauration. Voici quelques domaines clés dans lesquels l'apprentissage entre pairs joue un rôle essentiel :

- *Excellence en matière de manipulation des aliments :*

L'apprentissage par les pairs permet à chaque membre du personnel, du personnel de cuisine aux responsables, de maîtriser les bonnes pratiques de manipulation des aliments. En apprenant de leurs collègues, les employés comprennent l'importance de conserver les aliments aux températures requises et de respecter les protocoles d'hygiène, comme se laver les mains avant de cuisiner.

- *Améliorer le service client :*

La satisfaction des clients est primordiale dans le secteur de la restauration. L'apprentissage entre pairs permet à vos employés de maîtriser l'art d'offrir un service client exceptionnel. Ils peuvent s'observer et apprendre les uns des autres sur la façon de créer une atmosphère de restauration agréable, d'interagir avec les clients avec courtoisie et de fournir des services spéciaux.

- *Opérations rationalisées :*

Une formation efficace entre pairs garantit que tous les membres de l'équipe comprennent bien leurs rôles et responsabilités. En apprenant les uns des autres, les employés développent une relation de travail harmonieuse, favorisant un fort esprit d'équipe. Ce flux de travail fluide garantit que les clients reçoivent leurs commandes rapidement, que les chefs préparent les plats comme demandé et que les serveurs traitent les clients avec courtoisie et efficacité.

- *Maintenir une qualité constante :*

L'apprentissage entre pairs renforce les normes de qualité dans un restaurant. Les employés se voient rappeler les principes, les procédures et les politiques nécessaires pour maintenir un service et une qualité de nourriture constants. En apprenant de leurs pairs, les professionnels du secteur de l'alimentation et de la restauration peuvent

toujours manipuler les aliments en toute sécurité et les préparer selon les normes les plus strictes.

En conclusion, l'apprentissage par les pairs est un outil puissant dans une entreprise de restauration et de restauration, contribuant au succès global et à la rentabilité de l'établissement. En mettant en œuvre un solide état d'esprit de formation par les pairs, votre personnel peut s'améliorer en permanence, améliorer l'expérience client et maintenir les normes de qualité et de service les plus élevées. Encourager l'apprentissage mutuel crée une équipe dynamique et compétente qui excelle dans un secteur concurrentiel.

2.2. Collaborer avec des mentors sur le terrain

Recherchez des personnes dans l'industrie alimentaire qui n'ont pas commencé à travailler dans des rôles tels que la préparation de salades ou l'accueil, qui sont considérés comme des postes de débutants. Les chefs les plus qualifiés au monde ont suivi une formation complète et exigeante avant d'atteindre la maîtrise des arts culinaires. Cependant, au-delà de l'expérience pratique en cuisine et des années d'études, il existe un facteur crucial qui a ouvert la voie à leur réussite dans le domaine : **le mentorat.**

Le mentorat revêt une importance capitale pour favoriser l'évolution professionnelle des collaborateurs juniors et contribue également à l'avancement des collaborateurs seniors qui trouvent un épanouissement dans le partage de leurs connaissances.

Une étude de Sun Microsystems¹ menée sur 1 000 employés pendant cinq ans a révélé que 25 % des mentorés et 28 % des mentors ont reçu une augmentation de salaire, ce qui contraste fortement avec le taux d'augmentation de 5 % observé chez les managers non mentorés. De plus, les employés mentorés ont eu cinq fois plus de promotions que leurs homologues non mentorés, tandis que les mentors eux-mêmes avaient six fois plus de chances d'être promus. Ce scénario illustre une triple victoire !

Un mentor est une personne qui a accompli avec succès les objectifs que vous souhaitez atteindre et qui peut vous apporter sagesse et expertise pour vous guider dans la bonne direction. Il n'existe pas de guide unique pour le mentorat. Certaines grandes entreprises ont des programmes de mentorat officiels, tandis que dans de nombreux restaurants, il incombe à la direction d'offrir un mentorat à son personnel.

¹ <https://www.forbes.com/sites/lisaquast/2011/10/31/how-becoming-a-mentor-can-boost-your-career/?sh=28b1d17c5f57>

Lorsque vous recherchez un mentor, il est conseillé de choisir une personne ayant un poste plus élevé et plus d'années d'expérience dans le secteur. Il peut s'agir d'un directeur, du propriétaire du lieu, d'un membre de la famille, d'un ami travaillant dans le secteur de l'alimentation et de la restauration mais dans un autre service, ou même d'un chef d'un autre établissement, surtout si vous souhaitez explorer un domaine culinaire ou une cuisine différente.

Les mentors efficaces possèdent une série d'attributs qui contribuent à l'efficacité de leurs conseils. Tout d'abord, ils donnent l'exemple, en fournissant des conseils inébranlables à ceux qu'ils encadrent et en découvrant souvent plus tard dans la vie l'étendue de l'inspiration que leurs actions ont insufflée. Deuxièmement, leur accessibilité favorise des canaux de communication ouverts, permettant aux mentorés de demander conseil sans hésitation. Troisièmement, reconnaissant la valeur du temps pour l'équipe, ils offrent généreusement leur temps comme un cadeau précieux. Le quatrième attribut, l'ouverture, demeure même dans l'inconfort, avec la conviction qu'un retour d'information transparent, lorsqu'il est associé à du tact, de la bienveillance, de l'équité et de l'objectivité, est inestimable pour la croissance des mentorés. De plus, les mentors créent des opportunités pour appliquer les conseils et assurent leur disponibilité pour les interactions programmées. Leur générosité, leur patience et leur honnêteté impliquent le partage d'expériences et de connaissances tout en soutenant le développement des mentorés, et leur empathie implique le partage des échecs personnels, des expériences et des idées pertinentes.

EXTRAS

Bibliographie

1. Kissflow, (11 août 2022). L'importance de la collaboration sur le lieu de travail.<https://kissflow.com/digital-workplace/collaboration/importance-of-collaboration-in-the-workplace/>
2. Gherca I., (2023, 24 mars). La collaboration sur le lieu de travail : avantages et moyens de l'améliorer.<https://www.touchpoint.com/blog/collaboration-in-the-workplace/>
3. Équipe éditoriale Indeed, (2023, 28 février). 10 raisons pour lesquelles la collaboration est importante sur le lieu de travail.<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/why-is-collaboration-important>
4. Carey J., L'importance de la formation dans un restaurant.<https://smallbusiness.chron.com/importance-training-restaurant-75676.html>
5. Goodman Fielder Food Service, (2023, 25 mars). L'importance du mentorat dans l'hôtellerie.<https://www.gffoodservice.com.au/idea/the-importance-of-mentorships-in-hospitality/>
6. Fox D., (2021, 4 juin). La valeur du mentorat dans le secteur de la restauration.<https://www.qsrmagazine.com/outside-insights/value-mentorship-restaurant-business>
7. Krook D., La crise du mentorat dans l'industrie de la restauration et comment y remédier.<https://www.touchbistro.com/blog/the-restaurant-industry-s-mentorship-crisis/>
8. Brizo FoodMetrics, comment la technologie change le secteur de la restauration.<https://brizodata.com/en/how-technology-is-changing-the-foodservice-industry/#:~:text=Restaurants%20are%20now%20able%20to,for%20a%20large%20kitchen%20staff>
9. Van Soest T., Transformation numérique dans l'industrie alimentaire : tendances, exemples et avantages.<https://www.the-future-of-commerce.com/2021/04/23/digital-transformation-in-food-industry/#:~:text=There%20are%20several%20benefits%20of,efficient%20and%20sustainable%20supply%20chain>

10. Voicu L., (2023, 23 juin). 8 bonnes pratiques pour une communication efficace dans un restaurant. <https://www.gloriafood.com/effective-restaurant-communication>
11. Raeburn A., (2023, 8 janvier). Créez un plan d'action qui génère des résultats. <https://asana.com/resources/action-plan>
12. Herrity J., (31 juillet 2023). Comment rédiger un plan d'action (avec modèle et exemple). <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-write-an-action-plan>
13. Greene J., (30 juillet 2019). Comment établir des priorités lorsque tout semble important. <https://zapier.com/blog/how-to-prioritize/>
14. Hashem N., (2023, 19 janvier). FIXER DES OBJECTIFS INTELLIGENTS POUR VOTRE ENTREPRISE DE RESTAURATION. <https://bimpos.com/blog/how-to-set-smart-restaurant-goals-for-the-new-year>
15. Flexcatering, (6 juin 2023). Définir et atteindre vos objectifs de restauration : un guide étape par étape vers le succès. <https://www.flexcateringhq.com/setting-and-achieving-your-catering-goals-a-step-by-step-guide-to-success/>
16. The Restaurant Times, propulsé par POSIST Technologies. Fonctions et responsabilités essentielles d'un responsable de service alimentaire. <https://www.posist.com/restaurant-times/usa/food-service-manager-duties-and-responsabilités.html>
17. Rowland O., (2023, 21 juin). Directeur de restaurant : description de poste. <https://targetjobs.co.uk/careers-advice/job-descriptions/restaurant-manager-job-description>
18. En effet, (15 avril 2023). Description du poste de traiteur : principales fonctions et qualifications. <https://www.indeed.com/hire/job-description/caterer>
19. Nelson K., (2023, 24 janvier). 15 rôles et responsabilités du personnel du restaurant : construisez votre équipe de rêve. <https://www.lightspeedhq.com.au/blog/restaurant-staff-roles-responsabilités/>
20. Rossingol N., (2023, 26 juin). Qu'est-ce que la communication ouverte et pourquoi est-elle importante sur le lieu de travail. <https://www.runn.io/blog/open-communication>
21. RESTOBIZ, (2023, 27 juin). Stratégies de communication efficaces pour les restaurateurs. <https://www.restobiz.ca/effective-communication-strategies-for-restaurant-owners/>
22. Holtzapple A., (2018, 6 février). SIX CONSEILS POUR GÉRER LES CONFLITS AVEC LES EMPLOYÉS DU

- RESTAURANT.<https://www.vulcanequipment.com/blog/six-tips-managing-conflict-restaurant-employees>
23. Quast L., (31 octobre 2011). Comment devenir un mentor peut booster votre carrière. Forbes <https://www.forbes.com/sites/lisaquast/2011/10/31/how-becoming-a-mentor-can-boost-your-career/?sh=28b1d17c5f57>
 24. actiTIME, (2021, avril). 10 façons de prioriser les tâches lorsque tout est prioritaire (+ feuilles de travail). <https://www.actitime.com/time-management/how-to-prioritize-top-priority-tasks>
 25. Etude SCRUM, (2022, 9 novembre). Différentes méthodes de priorisation des user stories. <https://www.scrumstudy.com/article/divers-methods-for-user-story-prioritization>
 26. Güzelsevdi, C., (2021, 29 septembre). Apprentissage et développement/Formation d'équipe d'entreprise. Projectcubicle. <https://www.projectcubicle.com/what-is-moscow-analysis-and-moscow-method/>
 27. Ackerman T. (2018) "Why Company Culture is Crucial in The Franchise System", Forbes, available at: <https://www.forbes.com/sites/forbescommunicationscouncil/2018/06/07/why-company-culture-is-crucial-in-the-franchise-system/>
 28. Agile Alliance (n.d.) "What is Agile?" available at: <https://www.agilealliance.org/agile101/>
 29. Alt R. (2021) Digital transformation in the restaurant industry: Current developments and implications. Journal of Smart Tourism. Vol. 1, No. 1. DOI:10.52255/smarttourism.2021.1.1.9
 30. Bronte G. (2017) "Talking trash: Tackling the industry's dirty little secret", Restaurant, available at: <https://www.restaurantonline.co.uk/>
 31. Buckley C. (July 21, 2023), "Save the Planet, Put Down that Hamburger", available at: [Save the Planet, Put Down that Hamburger - The New York Times \(nytimes.com\)](https://www.nytimes.com/2023/07/21/us/food-and-drink/save-the-planet-put-down-that-hamburger/)
 32. Dsouza, Prima & Ks, Krithi & Nayak, Priyanka & R., Bhuhava (2021) "E-BUSINESS PROCESSES IN FOOD SERVICES", International Journal of Advanced Research. 9. 821-829
 33. Diana Gavilan, Adela Balderas-Cejudo, Susana Fernández-Lores, Gema Martínez-Navarro, Innovation in online food delivery: Learnings from COVID-19, International Journal of Gastronomy and Food Science, Volume 24, 2021, 100330, ISSN 1878-450X, <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2021.100330>.
 34. Ekanem I. (2017) "Writing a Business Plan", Routledge, pp. 52-53

35. Energy Star (n.d.). ENERGY STAR for Small Business: Restaurants. https://www.energystar.gov/buildings/resources_audience/small_biz/restaurants
36. FoodMiles (n.d.) "Food miles calculator" available at: <https://www.foodmiles.com/>
37. Growth Engineering (July 6, 2023). The Ultimate Definition of Gamification (With 6 Real World Examples). <https://www.growthengineering.co.uk/definition-of-gamification/>
38. Hassoun Abdo, Marvin Hans J. P., Bouzembrak Yamine, Barba Francisco J., Castagnini Juan Manuel, Pallarés Noelia, Rabail Roshina, Aadil Rana Muhammad, Bangar Sneha Punia, Bhat Rajeev, Cropotova Janna, Maqsood Sajid, Regenstein Joe M. (2023). Digital transformation in the agri-food industry: recent applications and the role of the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Sustainable Food Systems*. Vol. 7. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsufs.2023.1217813>
39. Klein E. (2023) "6 cooking mistakes you're making that are bad for the environment, according to a chef", *Insider*, available at: <https://www.insider.com/kitchen-mistakes-bad-for-environment-earth-month-2023-4>
40. Kundamal R. (2022) "The Unsustainability of Buffet Food Waste", Global Research and Consulting Group Insights, available at: <https://insights.grcglobalgroup.com/the-unsustainability-of-buffet-food-waste/>
NITI Aayog (2017) "Strategy on Resource Efficiency", EU Delegation to India
41. Sengupta S. (March 25, 2022). Sustainable Gastronomy: Chefs Changing the Food Industry. *Seventeen Goals Magazin*. <https://www.17goalsmagazin.de/en/sustainable-gastronomy-healthy-eating-habits/>
42. The Agile Manifesto Authors (2019) "Agile Manifesto", available at: <https://www.agilealliance.org/agile101/the-agile-manifesto/>
43. United Nations Framework Convention on Climate Change (2023) "MAX Burgers: Creating the World's First "Climate Positive" Menu | Sweden, Norway, Denmark, Poland", available at: [MAX Burgers: Creating the World's First "Climate Positive" Menu | Sweden, Norway, Denmark, Poland | UNFCCC](#)
44. Walker I. (January 12, 2022). The Saga Of The Ultra-Rare McDonald's DS Game Comes To An End After 11 Long Years. <https://kotaku.com/we-can-all-finally-learn-how-to-make-big-macs-on-ninten-1848347540>

45. Yetim A. (November 17, 2021). How mentorship can shape sustainable IT. BCS.
<https://www.bcs.org/articles-opinion-and-research/how-mentorship-can-shape-sustainable-it/>