

Une Interview avec les investisseurs de NEMIS, Michael Schnopp et Michael Fülleemann



Michael Schnopp est associé directeur de Schnopp & Partners, un cabinet de conseil en recherche de cadres. Il a commencé sa carrière par un apprentissage commercial dans l'industrie des semi-conducteurs, avant de se tourner vers la comptabilité et l'audit. Après de nombreuses années d'expérience dans le secteur de l'assurance et des banques privées, il a entamé un diplôme en administration des affaires et a finalement changé de voie pour devenir chasseur de têtes.



Michael Fülleemann est un conseiller professionnel et un investisseur actif qui possède plus de 20 ans d'expérience dans le domaine du conseil en gestion au sein du Boston Consulting Group (BCG) et de Bain & Co, et a occupé des postes au sein du conseil d'administration de Schindler Elevators. Il a étudié l'administration des affaires avec une spécialisation en marchés financiers à l'université de Saint-Gall et a débuté sa carrière dans le secteur de la banque d'investissement à New York.

Novembre 01, 2021

Michelle Müller, assistante marketing chez NEMIS :

Quand avez-vous commencé à investir dans des startups, et pourquoi ?

Schnopp : il y a toujours eu chez moi un intérêt inhérent pour les innovations. Dès mon plus jeune âge, je pouvais me familiariser avec de nouvelles idées commerciales et technologies. Je n'ai vraiment commencé à investir dans les startups que ces dernières années, et c'est principalement par le biais de notre réseau que nous prenons connaissance de nouvelles entreprises potentielles. Je me concentre principalement sur les segments qui m'intéressent personnellement. Ces segments sont en pleine croissance, ce que nous constatons également du côté du recrutement. Je me spécialise généralement dans les sujets qui vont révolutionner les choses à long terme et pour lesquels il existe également une demande.

Fuelleemann : j'ai investi toute ma vie d'adulte depuis la fin des années 80 (je détiens encore certaines de mes premières actions !) mais j'ai commencé à investir dans les marchés privés il y a environ cinq ans. Comme l'innovation s'accélère et que chaque entreprise peut être réinventée pour offrir une meilleure expérience au client, une proposition de valeur plus forte ou une amélioration de l'efficacité, je pense que les startups ont le plus grand potentiel de changement. Ayant moi-même travaillé pour de grandes entreprises internationales, j'ai pu constater qu'elles ont du mal à innover, car les meilleures idées sont souvent rejetées d'emblée pour défendre les activités traditionnelles.

Quels sont les facteurs auxquels vous prêtez une attention particulière lorsque vous investissez dans des startups ?

Schnopp : je me demande toujours si l'entreprise a une chance sur le marché, car, en fin de compte, il doit y avoir une demande. Ensuite, il s'agit aussi des obstacles à la mise en œuvre, comme les acteurs importants du marché et la concurrence intense, où la chance de créer quelque chose de nouveau est relativement minime. Mais le plus important, ce sont les gens qui sont derrière. Si une équipe ne travaille pas ensemble, elle ne peut pas mettre en œuvre les meilleures idées.

Fuellemann : tout d'abord, j'essaie de saisir l'attrait de l'opportunité. Pour moi, cela signifie que l'entreprise est véritablement pilotée par les données et qu'elle possède un modèle d'entreprise technologique sur lequel un avantage durable peut être construit - je me méfie des modèles d'entreprise axés sur le marketing. J'examine l'urgence du problème à résoudre, l'attrait du marché et la durée de mise à l'échelle.

Deuxièmement, une équipe gagnante fait vraiment la différence. Si une équipe s'appuie sur de grands fondateurs, elle attire des personnes talentueuses prêtes à adhérer à l'idée.

En outre, j'accorde une grande importance à la capacité de traction globale, avec des analyses approfondies spécifiques telles que les données financières, les indicateurs clés de performance des clients et les paramètres opérationnels. Une feuille de route convaincante et à moyen terme doit contenir un objectif clair de réussite à court terme et une stratégie claire pour les deux ou trois étapes suivantes du développement de l'entreprise. En fin de compte, les plans changeront toujours - ne pas avoir de direction et gérer l'entreprise de manière opportuniste n'est pas une option et mène très probablement à l'échec.

Enfin, l'examen du profil des co-investisseurs et de leur capacité à financer une entreprise à travers plusieurs étapes de développement est également un facteur déterminant que je prends en compte dans ma décision d'investissement.

Quelle importance accordez-vous à la planification stratégique à long terme d'une startup par rapport à une entreprise établie de taille moyenne ou grande ?

Fuellemann : dans une startup, je ne m'attends pas à un plan à très long terme, comme c'est le cas dans les moyennes et grandes entreprises, mais il est essentiel d'avoir une vision claire de l'opportunité. Cela devrait répondre à des questions telles que : quels sont les problèmes que nous résolvons ? Pourquoi les clients paieront-ils pour cela ? Comment construire un avantage défendable ? Quelle est l'ampleur de l'opportunité ? Quel est le modèle économique qui permettra de faire des affaires rentables ?

Pour prédire l'évolution d'une startup, je regarde de très près son historique de performances. Je veux voir une dynamique qui continue de s'accélérer et j'évalue le développement du chiffre d'affaires, les indicateurs clés de performance (KPI) opérationnels critiques et les indicateurs clés de performance au niveau de la clientèle, tels que les coûts d'acquisition et la valeur à vie.

Où voyez-vous le compromis entre la planification stratégique à long terme et la flexibilité à court terme ?

Fuellemann : une "étoile du nord" claire, qui implique une vision forte et une compréhension profonde de l'opportunité, est essentielle pour mener à bien une entreprise. Cela peut être décomposé en respectant des étapes séquentielles. Néanmoins, l'énergie de la startup doit être consacrée à la création d'un impact à court terme plutôt que de passer trop de temps à conceptualiser des plans pour un avenir lointain. Dans toute ma carrière, je n'ai jamais vu un plan d'affaires d'une startup se concrétiser exactement comme prévu au début - ils évoluent tous. Il est essentiel de pouvoir démontrer une réussite à court terme pour collecter les fonds d'investissement nécessaires aux premiers stades de croissance d'une entreprise.

Qu'est-ce qui fait une bonne équipe dans une startup ?

Schnopp : d'une part, chaque membre de l'équipe a besoin d'une tâche précise et apporte sa spécialisation et ses compétences. D'autre part, la dynamique de l'équipe gravite autour des personnalités et principalement de la façon dont les différents personnages agissent en coopération. Par exemple, un comptable et un directeur des ventes ont des caractéristiques différentes, mais doivent travailler étroitement côte à côte dans une startup. Par conséquent, l'empathie et la compréhension sont essentielles pour permettre à un groupe de personnes aussi diverses de travailler ensemble. L'esprit d'équipe se construit sur cette base et permet à l'équipe d'être performante dans l'entreprise.

Lorsque vous constituez des équipes et que vous recrutez de nouvelles personnes pour un poste, comment trouvez-vous l'équilibre entre les compétences (qui correspondent à la description du poste) et la personnalité (qui correspond à l'attitude et au système de valeurs) ?

Schnopp : par exemple, le recrutement d'un nouveau directeur financier pour une entreprise se concentre presque toujours sur les compétences professionnelles et moins sur les traits de personnalité. De mon point de vue, la partie de la personnalité devrait jouer un rôle plus important, car, en fin de compte, c'est le facteur décisif pour que le recrutement soit un succès durable ou non. Il est clair que le candidat doit posséder des compétences spécifiques ; nous les appelons les "critères indispensables" - sans lesquels on ne peut rien faire. Il s'agit ensuite d'autres critères qui sont "agréables à avoir" mais qui ne sont pas cruciaux pour le recrutement. La troisième partie concerne la personnalité. Elle entre en jeu lorsque les critères indispensables sont remplis et constitue finalement le facteur décisif.

Avant d'investir dans NEMIS, quelle était la principale raison qui vous a convaincu de le faire ?

Schnopp : de fournisseur à investisseur, nous vous avons rencontré pour la première fois dans le cadre d'un mandat de recrutement, notre partenaire Dr. François Martin couvrant le secteur Biotechnologie/Sciences de la vie. J'ai d'abord assisté à une présentation de candidat et j'ai appris à connaître Arnaud comme un CEO très convaincant, ce qui a d'emblée retenu mon attention. Ce qui a sans doute été décisif pour l'investissement, c'est le temps de mise sur le marché. Ce qui m'a également convaincu, c'est l'approche minceur et la mentalité pratique. La stratégie de l'entreprise était fermement axée sur le potentiel du marché - existe-t-il une demande et pouvons-nous y répondre avec notre offre unique ? Par conséquent, j'ai perçu NEMIS comme très déterminée et convaincante, et bien sûr, je trouve le produit et son impact potentiel fascinant. Gagner du temps et de l'argent pour que les PME puissent mieux se permettre de contrôler la sécurité alimentaire est une question essentielle de notre époque, c'est pourquoi je vois un grand potentiel dans NEMIS.

Fuellemann : NEMIS résout un énorme problème mondial, ce qui se traduit non seulement par des améliorations de coûts progressives pour les clients, mais aussi par une grande facilité d'utilisation et une proposition de valeur claire. En outre, le modèle d'entreprise est basé sur une plateforme technologique qui peut être adaptée à différents secteurs industriels tels que l'alimentation, l'eau, la santé animale, etc. Enfin, l'esprit d'entreprise et l'expérience de l'équipe centrale et des co-investisseurs qui veulent faire progresser NEMIS m'ont convaincu d'investir.